

ACTA UNIVERSITATIS SZEGEDIENSIS

ACTA JURIDICA ET POLITICA

Tomus LXIII.

Fasc. 18.

RÚZS MOLNÁR KRISZTINA

**A munkaügyi viták rendezésének története
Magyarországon**

SZEGED
2003

Edit

Comissio Scientiae Studiorum Facultatis Scientiarum Politicarum et Juridicarum
Universitatis Szegediensis

LÁSZLÓ BLUTMAN, LÁSZLÓ BODNÁR, JÓZSEF HAJDÚ, ÉVA JAKAB,
JENŐ KALTENBACH, TAMÁS KATONA, JÁNOS MARTONYI,
FERENC NAGY, PÉTER PACZOLAY, BÉLA POKOL, JÓZSEF RUSZOLY,
IMRE SZABÓ, LAJOS TÓTH, LÁSZLÓ TRÓCSÁNYI

Redigit
KÁROLY TÓTH

Nota
Acta Jur. et Pol. Szeged

Kiadja

a Szegedi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Karának
tudományos bizottsága

BLUTMAN LÁSZLÓ, BODNÁR LÁSZLÓ, HAJDÚ JÓZSEF, JAKAB ÉVA,
KALTENBACH JENŐ, KATONA TAMÁS, MARTONYI JÁNOS,
NAGY FERENC, PACZOLAY PÉTER, POKOL BÉLA, RUSZOLY JÓZSEF,
SZABÓ IMRE, TÓTH LAJOS, TRÓCSÁNYI LÁSZLÓ

Szerkeszti
TÓTH KÁROLY

Kiadványunk rövidítése
Acta Jur. et Pol. Szeged

ISSN 0324-6523 Acta Univ.
ISSN 0563-0606 Acta Jur.

Bevezetés

Egyre több jogterületet érintenek a jogviták rendezésének új formái, mint pl. a közvetítés (mediáció), vagy a döntőbíráskodás (arbitrázs). A munkajogi egyéni és kollektív valamint jog- és érdekvitáinak elintézése kapcsán ezek a fogalmak már 1992 óta a hatályos joganyag részét jelentik. A munkajog történetét feldolgozó szerzőktől csak néhol találhatunk azonban olyan utalásokat, amelyek a munkajog elmúlt időszakának békés vitarendezési formáira vonatkoznak. Ezért ez a tanulmány annak vizsgálatára vállalkozik, hogy Magyarországon a munkajog kialakulásától kezdve milyen békés vitamegoldási módszerek léteztek.

A múlt vizsgálata képet ad arról, milyen volt hazánkban a vitarendezési kultúra az életviszonyok e meghatározó területén, s ez hozzásegít minket ahhoz, hogy a ma létező vitarendezési technikákat el tudjuk helyezni egy fejlődési vonalon, sőt, a jövő lehetőségeit is fel tudjuk vázolni.

A történeti vizsgálódás során az egyéni és kollektív vitarendezés békés formáinak megjelenésére, elemzésére helyezzük a hangsúlyt, s a munkáltatók és munkavállalók direkt akcióira, elsősorban a sztrájk elemzésére – terjedelmi okokból – csak a szükséges mértékben térünk ki. Ugyanezen okból nem vállalkozhatunk a bíróságok, ezen belül a munkaügyi bíróság kialakulásának, fejlődésének részletekbe menő bemutatására sem.

A munkajogi viták rendezésének története természetesen elválaszthatatlan a munkajog egészének fejlődésétől, ezért a történeti áttekintésben ebbe a szerves fejlődésbe beágyazva indokolt vizsgálni a munkajog e szűkebb területét.

A tanulmányban három korszakra bontva vizsgáljuk a munkajog és munkaügyi viták fejlődését:¹

1. 1840-től 1919-ig;
2. a két világháború közötti időszak;
3. a II. világháború után a hatályos Munka Törvénykönyve hatálya lépéséig.

I.

1. 1840–1919

A magyar munkajog fejlődésének első szakasza 1840-től az I. világháború végéig tartott. A korszakra esik, hogy Magyarország lassan áttért a feudálisról a tőkés gazdasági rendszerre, ami nem véletlenül adott lökést a munkavégzéshez kapcsolódó jogviszonyok fejlődésének. Először természetesen az egyéni jogviszonyok szabályozása valósult meg, hiszen a szakszervezetek szerveződése hazánkban későn indult meg, csupán a korszak második harmadában válik lehetővé s élénkül meg a szervezkedés.

¹ A korszakokra osztást lásd KISS GYÖRGY: *Munkajog I.* Janus Pannonius Tudományegyetem, Pécs, 1996. 70–85. p.

A szabályozás azonban még az egyéni munkavégzésre irányuló jogviszonyok tekintetében sem volt egységes. Ebben az időszakban jellemző a munkavégzésre vonatkozó egyes szerződéstípusoknak (pl. a szolgálati és a vállalkozási szerződés) a magánjog keretein belül történő szabályozása. Ugyanakkor az egyes foglalkozási ágak jogviszonyaira vonatkozó szabályok különálló törvényekben találhatók.² Minden jogszabály külön rendelkezett az adott jogviszony keletkezéséről, megszűnéséről, megszüntetéséről, a felek jogairól, kötelezettségeiről, a szankciókról, s a viták elintézéséről is.

Nagy különbség mutatkozik az egyes jogszabályok között abban a tekintetben, hogy a szerződésben szereplő felek mennyire egyenrangúak – természetesen a kor szellemének tükrében. Míg a kereskedők és iparosok segédeire és a munkásokra a korabeli állapotokhoz képest európai színvonalú szabályozás született, addig a mezőgazdasági munkásokat érintő jogszabályok feudális állapotokat tükröznek.³ Szembeötlő azonban az előbbi szabályozásban is, hogy a törvény formálisan egyenlőséget biztosít a feleknek, de a szerződéses szabadság, és a felek egyenlősége fikció⁴ a valóságban köztük lévő egzisztenciális különbség miatt.

Ha a gyári munkásság szerepét vizsgáljuk ebből a szempontból, elmondható, hogy gyengeségük, szervezatlenségük miatt nem gyakorolhattak nyomást a munkáltatókra a rájuk vonatkozó szabályok megalkotása során. Később azonban, az 1890-es években megerősödésük lemérhető abban, hogy hazánkban is megszülettek a „gyári törvények”⁵, amelyek a munkásság munkavégzési feltételein próbáltak meg enyhíteni. A törvények betartása, illetve eredményessége viszont megkérdőjelezhető.⁶ A munkásság igazán hatékony szerveződését azonban gátolta, hogy az egyesülési jogot törvényi szinten nem szabályozták, a munkásegyletek működésére pedig csak azzal a feltétellel adtak engedélyt, ha tartózkodnak a sztrájk szervezésében való közreműködéstől.⁷

A leírt körülmények, szabályozási háttér a munkaügyi viták intézésére is kihatottak, nagyban meghatározták az egyéni, s később az informálisan kezelt kollektív jellegű munkaügyi viták kezelésének módját. A korszak átmenetisége (egy régi gazdasági, társadalmi rendszer fokozatos felbomlása és egy új rendszerbe történő átmenet) természetesen magában hordozta, hogy az feszültséggel, vitákkal, konfliktusokkal rendkívüli módon terhelt: erre az időszakra esik az 1848–49-es forradalom és szabadságharc kitörése, majd leverése, később az őszirózsás forradalom és a Tanácsköztársaság hónapjai is.

² Pl. a kereskedők és segédek, az iparosok és segédzemélyzetük (munkások), a bányabirtokosok és hivatalnokaiak illetve munkásaik, a gazda és cseléd, valamint napszámos, illetve gazdasági munkások közti jogviszony szabályait más-más jogszabályban kell keresnünk. Ezekről a későbbiekben részletesen is szójt ejtünk.

³ KISS GY.: i. m. 71. p.

⁴ LŐRINCZ ERNŐ: *A munkaviszonyok szabályozása Magyarországon a kapitalizmus kezdetétől az első világháború végéig 1840-1918*. Akadémiai Kiadó, Budapest, 1974. 21. p.

⁵ Lásd az 1891. évi. XIII. tc. Az ipari munkának vasárnapi szüneteléséről; az 1891. évi XIV. tc. Az ipari és gyári alkalmazottak betegség esetén való segélyezéséről; az 1893. évi XXVIII. tc. Az ipari és gyári alkalmazottaknak baleset elleni védelméről és az iparfelügyelőről.

⁶ LŐRINCZ E.: i. m. 27–30. p.

⁷ *Bevezetés a munkaügyi kapcsolatokba* Szerk.: Tóth Ferenc. Gödöllő, 1997. 95. p.

2. A munkaügyi viták kezelése az egyéni munkajogban

Bár a magyar munkajog történetének első szakasza az 1840. évi XVI. tc. „A kereskedőkről, valamint az 1840. évi XVII., „A gyárok jogviszonyairól” rendelkező törvénycikk kihirdetésével veszi kezdetét.⁸ A korszak tanulmányozása után azonban elmondható, hogy a munkavégzéssel kapcsolatos viták rendezésének igénye, ennek intézményei korábbi időkbe nyúlnak vissza. A XIV–XVI. század folyamán fokozatosan kialakuló, az egyes iparágak kézműveit összefogó érdekvédelmi szervezetek, a céhek voltak azok, ahol a céhek tagjai a közöttük kialakult vitás kérdéseket külső személy vagy hatóság közbenjárása, igénybevétele nélkül maguk között elintézték. A céhek bíraskodási jogát az egész középkoron keresztül elismerték. A céhek voltak tehát az első olyan szerveződések, ahol – a mai fogalmainkkal élve – egyéni munkajogi jogviták kifejezésre, rendezésre kerültek. Az ipari forradalom vívmányainak elterjedése később megváltoztatva korábbi haladói szerepüket, mivel merev szabályaik zárt, megközelíthetetlen szervezettekké tették a céheket a kívülálló iparosok számára. III. Károly és Mária Terézia uralkodása folyamán tudatos törekvés indult meg a céhek önállóságának megszüntetésére, amit később a reformkorban magyar politikusok is sürgettek, azokat mint Magyarország társadalmi-gazdasági továbblépésének gátját tekintették, de a céhek végleges megszüntetését csak az 1872. évi VIII. tc., az I. Ipartörvény 83. §-a mondta ki kötelező erővel.⁹

Vagyis 1840-től, a gyárok jogviszonyait először szabályozó törvény kihirdetésétől még több mint három évtizedig léteztek még céhek.

Az 1840-ben született első munkajogi tárgyú szabályok, a kereskedőkről szóló 1840. évi XVI. tc. és a gyárok jogviszonyairól szóló 1840. évi XVII. tc. is rendelkeztek jogviták kezeléséről¹⁰. A kereskedőkről szóló törvénycikk 32. §-a szólt a kereskedő és segéde közötti vitáról („panasz”), amelyek elintézését részben a városi tanácsokhoz, részben pedig a szolgabíróhoz utalta.¹¹ A gyártók és segédszemélyzetük között támadt vitára a XVII. tc. átvette kereskedőre és segéde közötti vitára irányadó szabályozást és a fenti fórumot jelölte meg, mint a panasz elintézésének helyszínét. A törvénycikk szintén átvett 33. §-a ezen felül úgy rendelkezik, hogy ahol a kereskedői kar nagyobb, ott a helybeli iparhatóság (az iparendélieket kiállító hatóság) három köztisztviselőből álló tagot nevez ki a kereskedők közül ilyen viszályaik elintézésére. A törvénycikk tehát hatósági jogkört létesített a vitás kérdések megoldására, amelyben a bíraskodást a hatóság által kinevezett kereskedők kezébe adta. Az így meghozott határozat azonnal végrehajtható volt. Rendes per útján azonban jogorvoslatnak volt helye a határozattal szemben. Ezzel megkezdődött tehát a munkaügyi bíraskodás fejlődése Magyarországon.

Az 1848–49-es forradalom és szabadságharc után az osztrák szabályozás volt meghatározó, melynek munkajogot érintő jogszabályai hatályosultak a kereskedelmi és ipari viszonyok tekintetében (1851. évi Ideiglenes utasítás a' kereskedési és ipar-viszonyok szabályozása iránt), majd 1859-ben bevezették az osztrák ipari rendtartást, s megemlítenő még az 1862-es osztrák kereskedelmi törvény.

⁸ KISS GY.: i. m. 70. p.; RADNAY JÓZSEF: *Munkajog*. Szent István Társulat Budapest, 2000. 23. p.

⁹ KASZÁS MARIANNE: *Céhek, ipartársulatok, ipartestületek iratai Magyar Országos Levéltár, Budapest, 1996. 7–14. p.*

¹⁰ A kereskedőkről szóló 1840. évi XVI. tc. a kereskedő és segédszemélyzetének viszonyát szabályozta (24–34. §), mfg a XVII. tc. ugyanezen szabályokat terjesztette ki a gyártókra és segédszemélyzetükre (7. §).

¹¹ „...szabad királyi városokban és első bíróságú hatósággal felruházott rendes tanácsú mezővárosokban a tanácshoz, egybűt pedig a járási szolgabíróhoz személyesen...”

Az 1851-es ideiglenes utasítás bevezette a békéltető eljárást és a választott bíróság intézményét. Eszerint a kereskedő és segédszemélyzete (45. §) illetve a „gyárnok” és segédszemélyzete (69. §) közötti szolgálati vitában a „gyárnokok” illetve a kereskedők által létesített társulatok elöljárói jártak el, s ők – ha lehetett – azt békés úton „kiegyenlítették”. Amennyiben ez nem sikerült, a felek választhattak, hogy ügyüket egy vagy több soraikból választott bíró döntse el, vagy a döntésért hatósághoz fordulhattak. Ha a felek nem voltak hajlandók viszályukat választott bíróság előtt „kiegyenlíteni”, a rendes bírósághoz fordulhattak (73. §).

Az 1859-ben a december 20-án kelt császári paranccsal bevezetett osztrák Iparrendtartás megszüntette a céheket és helyettük ipartársulatok létrehozását rendelte el. E testületek működése már az iparszabadság elvén alapult. A Iparrendtartás az ideiglenes utasításhoz nagyban hasonló szabályokat tartalmazott a szolgálati viták megoldását illetően (102. §). Az ipartestületi előljárásság előtti békéltetés („barátságos kiegyeztetés”) illetve igény esetén döntés lehetőségét fenntartotta. Ezek az ítéletek közigazgatási úton végrehajthatók voltak, de ellenük 8 napon belül fellebbezésnek volt helye, ami a végrehajtást nem befolyásolta. Új rendelkezés, hogy a szolgálati vagy tanulási viszony megszűnését követő 30 napon belül bejelentett „perlekedések” is az ipartársulat elé tartoztak; a 30 napon túl bejelentett vitákra a rendes bíróság rendelkezett hatáskörrel.

A békéltetési eljárást a társulat alapszabályában kellett meghatározni (127. §), s a perlekedések kiegyenlítése végett a társulat előljárássága mellé megfelelő számú képviselőt jelöltek ki a segédek közül, a legbecsületesebb és legértelmesebb egyének közül (121. §).

Ha az iparos (vagy segéde, munkása) nem tartozott társulatba, és így sem békéltetésnek, sem választott bíróságnak nem lehetett helye, a felmerült vitás ügyeket a közigazgatási hatóság előtt kellett elintézni.

E két utóbbi Ausztriából származó, de Magyarországra is átültetett jogszabály kevés felelt meg a magyar gazdasági viszonyoknak, hiszen szabályozásuk alapját nem igazították a magyar helyzethez, hanem az előrehaladottabb osztrák gazdasági és társadalmi állapotokat tükrözték. Az 1859-es Iparrendtartás végrehajtása csak 1862-ben kezdődött meg, s új céhek ugyan nem alakulhattak, de a régiek szokásainak megfelelően végezték teendőiket. A hatóságok érvényesítették azonban az iparszabadság elvét, és szakmai követelmény nélkül bárkinek megadták az iparüzési jogot, akit a céhek kötelesek voltak tagjaik sorába felvenni.¹² Az átalakulás 1872-től gyorsult fel, amikor megtörtént a céhek, mint intézményi formának a felszámolása.

1872-ben a céhek megszüntetésével párhuzamosan az 1872. évi VIII. tc. 76. §-a előírta ún. ipartársulatok létrehozását az iparosok közös érdekeinek előmozdítása végett. Ez az ipartársulattá alakulási folyamat sem ment egyik pillanatról a másikra; a fővárosban ugyan 1875-ig lezajlott, a vidéki városokban és községekben 1880-ig húzódott el.¹³ Ugyanakkor az ipartestületek létrehozása önkéntes alapon történt, az abba való belépés az iparosok számára nem jelentett kötelezettséget.

Az első (és az I. Ipartörvényben lényegében egyetlen)¹⁴ ipartársulati jogosítvány, hogy az iparosok és segédszemélyzetük közt keletkező súrlódásokat és peres kérdéseket a külön e célból felállítandó békéltető bizottság (iparbizottság) útján jogosultak

¹² KASZÁS M.: i. m. p. 13.

¹³ KASZÁS M.: i. m. p. 14.

¹⁴ KASZÁS M.: i. m. p. 14.

„kiegyenlíteni”, melybe iparosokat és segédeket egyenlő számban kellett felvenni (76. § 2. bekezdés).

Ahol nincsenek iparbizottságok, döntésre az iparhatóság jogosult. Mind az iparbizottság, mind az iparhatóság döntése ellen a törvény rendes útján lehetett jogorvoslatért folyamodni, de ez a már meghozott határozat végrehajtását nem akadályozta.

Láthatjuk, hogy a céhek megszűntetése után meghatározott körben az ipartársulatok is rendelkeztek a viták békés, a szervezeten belüli elintézésének jogával. Ez a jogosítvány a II. Ipartörvényben, az 1884. évi XVII. tc.-ben¹⁵ is megmarad: az ipartestületekről szólva kifejezetten úgy rendelkezik, hogy az ipartestületek célja az iparosok közt a rendet és az egyetértést fenntartani, az iparosok közt fenntartandó rendre irányuló működését támogatni, az iparosok érdekeit előmozdítani, s őket haladásra serkenteni. Ennek elérése érdekében az ipartestület feladatai körébe utalja – többek közt – hogy az iparosok és a segédek között rendezett viszonyok álljanak fenn, illetve békéltető bizottság létrehozását írja elő az iparosok és a tanoncok vagy segédek között felmerülő súrlódások és vitás kérdések elintézésére.¹⁶

A békéltető bizottság létrehozására a törvénycikk 141. §-a tartalmaz szabályokat, amely kimondja, hogy a bizottság iparos tagjai a testület előjáróságának tagjai, míg a segédeket, akik – az I. Ipartörvény szabályozásához hasonlóan itt is – egyenlő számban vannak jelen, egy ebből a célból összehívott választó ülésen választják meg, ahol az iparhatósági biztos elnököl, csakúgy, mint a békéltető bizottság ülésein. (A hatósági biztos feladata volt annak ellenőrzése, hogy a testület az alapszabálynak és a törvénynek megfelelően működik-e.) Szavazategyenlőség esetén az iparhatósági biztos szavazata döntött.

A békéltető bizottság először megkísérelte kibékíteni a feleket, s ha ez nem sikerült, szótöbbséggel határozott az ügyben. A bizottság eljárását külön alapszabályban rögzítették, amit a bizottság összes megválasztott tagjának ebből a célból összehívott ülésén fogadtak el. Hatásköre azon súrlódásokra és vitás kérdésekre terjedt ki, melyek az iparosok és tanoncok, segédek vagy munkások között a munka- vagy tanviszony megkezdésére, folytatására vagy megszűnésére, annak tartama alatt fennálló kölcsönös kötelezettségek teljesítésére, a munka- vagy tanoncvizony megszüntetéséből keletkező kártérítési követelésekre vonatkoztak.¹⁷ A határozattal szemben rendes per útján jogorvoslatnak volt helye, ami nem bírt halasztó hatállyal a végrehajtásra.

A II. Ipartörvényben meghatározott békéltető bizottsági eljárás tehát a kor színvonalán álló olyan többlépcsős eljárás volt, amelyben megegyezés hiányában olyan állandó testület döntött a vitás kérdésben, amelynek tagjait a potenciális vitás felek magunk közül választották meg. A vita akkor vált bírósági ügygé, ha a felek bármelyike a testület döntését sérelmesnek találta. A törvény ugyanakkor nem szól arról, hogy a békéltető bizottság tagjait mennyi időre választották, s mivel az eljárás menetének meghatározását teljes egészében az alapszabályra bízta, így sem a határozathozatal, sem az azt megelőző békéltetés menetére, formális vagy informális jellegére nem található jogszabályi utalás.

Bár az alapgondolatot, hogy a munkaügyi viták kezelésére külön szervezet hoztak létre, a témával behatóan foglalkozó Lőrincz Ernő is üdvözli, fogyatékokosságokat is vél felfedezni a rendszerben. Az egyik szerinte az, hogy a békéltető bizottságok nem lehet-

¹⁵ Lásd még STIPTA ISTVÁN: *A magyar bírósági rendszer története*. Multiplex Media – Debrecen U. P. Debrecen, 1996. 156. p.

¹⁶ 1884. évi. XVII. tc. 126. §.

¹⁷ 1884. évi XVII. tv. 176. §.

tek teljesen független szervek, hiszen az iparosok (munkaadók) szervezetén belül alakították meg őket, s ez nyilvánvalóan kihatott a működésükre is. Hiányosságként értékelte még Lőrincz azt a már említett szabályozást, hogy nem minden iparos és kereskedő volt tagja ipartársulatnak (mivel a belépés nem volt kötelező), így e vitarendezési megoldások igénybe vételére a munkásság csupán töredékének volt lehetősége.

A „rendszerből kimaradók” tömegének a hatósági úton való eljárás maradt, amely a szerző szerint csupán formális volt, s az esetek 90 %-ában nem is került sor érdemleges tárgyalásra: az alperes munkáltató egyszerű tagadása alapján a panasz elutasításának volt helye.¹⁸

A II. Ipartörvény egyébként egészen az 1940-es évek közepéig hatályban volt.

A munkaügyi viták megoldásának intézményei után kutatva feltétlenül szót kell ejteni a 90-es években szabályozott társadalombiztosítási ellátásokkal kapcsolatosan előforduló vitás kérdésekről. A korszakban két törvényben, az ipari és gyári alkalmazottak betegsegélyezéséről szóló 1891. évi XIV. tc.-ben és a kötelező betegségi és baleseti biztosítás tárgyában hozott 1907. évi XIX. tc.-ben található ilyen irányú szabályozás.

Az előbbi törvény a vitás kérdéseknek két csoportját különböztette meg. Az elsőbe a munkaadók és munkások között a munkaadó befizetési kötelezettségével kapcsolatosan a járulékok visszatartása tekintetében keletkezett ügyek tartoztak. Ezekre a korábban már elemzett 1884. évi II. Ipartörvény által szabályozott eljárást tekintette irányadónak [76. § (1) bekezdés], vagyis elintézésükre az iparhatóság, illetve az ipartestületen belül működő békéltető bizottság rendelkezett hatáskörrel (itt kapcsolódik az eljárás a munkajoghoz). Azok az ipartestületek, amelynek tagjai kétszáznál több segédet és tanoncot foglalkoztattak, ipartestületi betegsegélyező pénztárat alakíthattak. A tagoknál segédként ill. tanoncként dolgozók számára a belépés kötelező volt (63–64. §).

A vitás kérdések másik csoportjába a biztosított személyek és a betegsegélyező pénztár között a nyújtandó segély tekintetében felmerült viták tartoztak, amiket erre a célra létrehozott választott bíróságok eljárása útján próbált orvosolni. A választott bíróság megalakulására a betegsegélyező pénztár alapszabálya tartalmazott rendelkezéseket. E bíróság határozatai egyébként véglegesek, közigazgatási úton végrehajthatóak voltak [76. § (2)–(3) bekezdés].

A második, az 1907. évi XIX. tv. az előzőnél részletesebb szabályokat állapított meg és némileg módosított is az ügyek elintézésének menetén. A *járulékfizetéssel kapcsolatos viták* kizárólag az iparhatóság hatáskörébe tartoztak ezután, a békéltető bizottságok többé nem foglalkoztak ezekkel, mivel a törvény az ipartestületi betegsegélyező pénztárakat megszüntette. A hatóság határozatával szemben azonban továbbra is igénybe lehetett venni a rendes, bírósági utat.

A *biztosító pénztár és a munkaadók közötti viták* eldöntésére egy külön szakhivatalt hoztak létre, az Állami Munkásbiztosítási Hivatalt.

Végül a törvény külön fórumot rendelt a *biztosító pénztár és a biztosított*, (illetve jogosult hozzátartozói) között a kifizetéssel összefüggésben felmerült kérdések megoldására, a választott bíróságot. A választott bíróságok kétfokú rendszerben működtek. Az első fok a kerületi munkásbiztosító székhelyén alakult helyi, körzeti ügyek rendezésére, illetve az ítéletláblák székhelyén jöttek létre a bonyolultabb ügyek elbírálására. Másodfokú szervként az Állami Munkásbiztosító Hivatal járt el.

¹⁸ LŐRINCZ. E.: i. m. 218–219. p.

A választott bíróságok elnökből, elnökhelyettesekből és ülnökökből valamint helyettes ülnökökből álltak. Az ülnökök száma legalább 20, a helyettes ülnököké legalább 10 volt. Az elnököt és az elnökhelyetteseket az igazságügy-miniszter nevezte ki a választott bíróság székhelyén ítélő bírák közül, az ülnököket és helyettes ülnököket a kerületi szakbiztosító pénztár közgyűlése választotta a munkaadók és munkások közül egyenlő arányban. A tagok megbízatása három évig tartott. Az ülnökök tekintetében a törvény azt a feltételt szabta, hogy ezt a tisztséget csak magyarul tudó magyar állampolgár tölthette be, „aki teljeskorú, gondnokság, csődeljárás alatt nem áll, nyereségvágyból elkövetett bűntett vagy vétség miatt büntetve nem volt és nem áll hivatali-politikai jogainak gyakorlásának korlátozását kimondó ítélet hatálya alatt”.

A választott bíróság ötös tanácsban tárgyalt, ami két munkaadói-, két munkás képviselőből és az elnökből állt. Az ülnököket lehetőség szerint olyan szakma vagy rokonszakma szerint választották a tanácsba, amelyhez a biztosított tartozott. A tárgyalás folyamán a felek képviseletében ügyvéd is eljárhatott. A tanács az ítéletet zárt ülésen, egyszerű szótöbbséggel hozta, rögtön kihirdette, és 15 napon belül az ítéletet indokolással ellátva az érintettekkel közölni kellett. Ha az ítélet segélyre vagy kártalanításra vonatkozott, fel kellett tüntetni a segély vagy járadék összegét, valamint folyósításának kezdő időpontját is. Az ítélet végrehajtása a járásbíróóság hatáskörébe tartozott. Az ítélettel szemben fellebbezésnek volt helye, amit a választott bíróság elnökénél kellett előterjeszteni.¹⁹ A másodfokú választott bírósági fórum állandó és nem állandó tagokból állt. Állandó tagjait szakképzett személyek közül nevezték ki, míg nem állandó tagjait (legalább 20 rendes és 10 póttag) a munkaadók és munkások közül fele-fele arányban a pénztári közgyűlésen választották. Az Állami Munkásbiztosító Hivatal által hozott határozatok ellen további fellebbezésnek nem volt helye.

A választott bírósági eljárás költségei az Országos Betegsegélyező és Balesetbiztosító Pénztárt terheltek, a rosszhiszemű perlés esetét kivéve.²⁰

Mint már szó volt róla, külön törvény rendezte a bányászatban dolgozók jogviszonyát. A munkaadó és munkás (bányász) vitás kérdéseinek elintézésére közigazgatási hatáskörben kerülhetett sor, a bányahatóságoknál. A bányahatóságokat első fokon a bányakapitányságok illetve néhány helyen az alájuk rendelt bányabizottságok alkották. E szervezetek hatáskörébe tartozott többek között a bányabirtokos és személyzete közötti szolgálati viszony ellenőrzése; eljárásában a munkaadó és munkás közötti megegyezés létrehozására kellett törekedni, tehát bizonyos békéltető funkcióit is betöltötték. Szervezettségük és működésük azonban igen sok kívánnivalót hagyott maga után, különösen az ipartársulatokon belül működő békéltető bizottságokkal összevetve.²¹ A korszakból ismert még a bányabíróóság intézménye, de ez a szerv nem munkaügyi vitákkal foglalkozott, hanem kizárólag a bányauzlet és bányabirtok körében felmerült jogvitákat döntötte el (1854. évi bányatörvény), az elsőfolyamodású bíróságok rendezéséről szóló 1871. évi XXXI. tc. már 12 pontban sorolja fel a bányabíróóság hatáskörét, de a szolgálati jogvi-

¹⁹ Ha az ítélet (első fokon) baleseti kártalanításra vonatkozott, fellebbezésnek minden esetben helye volt, ha azonban betegségi segélyre vagy időleges baleseti kártalanításra, akkor csak az igényjogosultságra vonatkozóan lehetett az ítéletet fellebbezéssel megtámadni, a segély módozata, illetve összege tekintetében fellebbezésnek nem volt helye.

²⁰ 1907. évi XIX. tc. 156–167. §, illetve lásd még LŐRINCZ E.: i. m. 221–222. p. A választott bírósági eljárás részletszabályait külön rendeletben határozták meg (47.915/1908. K.M. rendelet) igen aprólékosan, mintegy 386 szakaszban, amihez még mellékletek is kapcsolódtak.

²¹ LŐRINCZ E.: i. m. 30–32. illetve 223–224. p.

szonyból eredő viták rendezése nem tartozott közé, ezekben a rendes polgári bíróság döntött.

A XIX. század végi jogi szabályozás a népesség döntő többségét alkotó mezőgazdasági munkások jogviszonyára, illetve vitáinak rendezésére nem tartalmazott olyan relatíve – a kor színvonalához képest – kedvező rendelkezéseket, mint az iparban és a kereskedelemben foglalkoztatott munkavállalók esetén.²² Az első és második cselédtörvényként emlegetett 1876. évi. XIII. tc. a cseléd és gazda közötti viszony szabályozásáról, a gazdasági munkásokról és a napszámosokról; az 1907. évi XLV. tc. a gazda és cseléd közötti jogviszony szabályozásáról, valamint a mezőgazdasági munkások és munkaadói közötti jogviszonyt szabályozó 1898. évi II. tc. rendelkezéseiben igen távol állt a szerződő feleknek még a formális egyenlőségétől is. Ez természetesen a vitás ügyeik intézésére is rányomta a bélyegét. Mindkét törvény a szerződéses kötelezettség nem jogszabályszerű teljesítése esetére büntető intézkedések alkalmazását tette lehetővé, ami lényegénél fogva eleve kizárt bármilyen békés megoldást, sőt kifejezetten megtorló jellegű volt.²³ A felek (gazda és cseléd, valamint mezei munkás vagy napszámos) közti viták intézésére büntetőhatóságok voltak jogosultak (első cselédtörvény, az 1876. évi II. tc. 115–116. §), a mezőgazdasági érdekképviselőről szóló 1898. évi XIII. tc. (72. §) hatósági intézkedést rendelt. Ez alól bizonyos értékhatárt meghaladó kártérítési ügyek képeztek kivételt, ezeknél biztosította a törvény a rendes bírósághoz fordulás jogát (73. §). Az elsőfokú határozattal szemben fellebbezésnek ugyan volt helye, de ha a két hatóság (első- és másodfokú) határozata megegyezett, nem volt helye felülvizsgálatnak.

Sajátos volt az a szabályozás, hogy a munkaadó kívánságára a kiszabott szabadságvesztés büntetés végrehajtását elhalasztották, s azt csak a szerződésben meghatározott munka elvégzése után hajtották végre (1898. évi II. tv. 68. §). Ugyancsak ebbe a körbe tartozó szabályozás, hogy amennyiben a munkaadó és a munkás együttesen kérték, a hatóság mérlegelése után az elzárásra ítélt munkást szabadlábra helyezték, s ha a munkát teljesítette és megszakítás nélkül be is fejezte, az eljárás megszüntetendő és a végrehajtás mellőzendő (1898. évi II. 69. §).

1909-től formailag is rendőri büntetőeljárás keretében folytatták le a mezőgazdasági munkavállalók kihágás jellegű vitás ügyeit.²⁴ Bizonyos mezőgazdasági jellegű szolgálati szerződések külön törvények szabályoztak,²⁵ de az ezek hatálya alá tartozókra sem vonatkoztak kedvezőbb feltételek érdekérvényesítési lehetőségeiket tekintve.

Az egyéni jogviszonyok területén tehát meglehetősen egyenlőtlen szabályozást találunk a korszakban két szempontból is. Egyrészt az egyes szerződések alanyai között: bármelyik szerződést nézzük is, a munkaadók és munkások egyenlősége legfeljebb a törvény lapjain létező formális egyenlőség lehetett. Másrészt egyenlőtlenség volt az

²² *A magyar munkajog* I. (Szerk.: Lehoczky Kollonay Csilla) Kulturtrade Kiadó, Budapest [é. n.] 22. p.

²³ A 37. § szerint, ha a munkások a munka helyén igazolatlanul nem jelennek meg, vagy a munkahelyről jogtalanul eltávoznak, az első fokú hatóság ²³ késedelem nélkül köteles a munkásoknak a munkahelyre karhatalommal történő kivezetését elrendelni és rögtön foganatosítani. Úgyszintén a 42. §. alapján, ha a munkásoknak panaszuk volt a gazdával szemben, azt a hatóság előtt két képviselőjük révén jelenthették be. Amennyiben ennél többen eltávoztak a munkahelyről, őket hasonlóan rendőri karhatalommal ki lehetett vezetetni a munkavégzés helyére.

²⁴ LÖRINCZ E.: i. m. 226. p.

²⁵ Négy törvény tartalmazott speciális rendelkezéseket: az 1899. évi XLI. tc., ami a vízi munkálatoknál, az út és vasútépítésnél alkalmazott napszámosok és munkások, az 1899. évi XLII. tc., ami a gazdasági munkavállalozók és segédmunkások, valamint az 1900. évi XXVIII. tc., ami az erdőmunkások és az 1900. évi XXIX. tc., ami a dohánytermelők és dohánykertészek jogviszonyát szabályozta.

egyes munkások között is a jogukat, kötelezettségeik mértékét illetően, attól függően, hogy ki melyik szerződés alapján vállalt munkát. Ez a munkaügyi viták rendezési lehetőségeiben is világosan nyomon követhető: békéltető bizottsági eljárás jogorvoslati fórumokkal, illetve a szolgabíró, rendőrkapitány előtti eljárás a jogorvoslat korlátozásával, az elővezetetés lehetőségével.

Ezt talán tompította volna egy egységes munkajogi szabályozás, amit azonban gátolt, hogy a magánjog egységes kódexbe foglalása is váratott magára.²⁶ Természetesen történetek kísérletek valamiféle egységesítésre, amiket a magánjogi törvénytervezetekben követhetünk nyomon. A munkavégzéssel kapcsolatos szerződéseket a magánjog részeként szabályozták, ekként kerültek be a tervezetekbe. Már az 1913-as tervezetben is megtalálható a szolgálati szerződés, a vállalkozási, az alkuszi szerződés és a díjkitűzés. A törvénytervezet (és a többi tervezet) jelentőségét az adja, hogy a korabeli szokásjogon alapult, s bár nem lépett hatályba, a bírói gyakorlat alkalmazta. A szerződésekből eredő viták az 1911. évi Polgári Perrendtartás alapján a polgári bíróság hatáskörébe tartoztak. (Megjegyezzük, hogy a korszakon már kívül eső utolsó, 1928-as magánjogi törvénytervezet is ugyanazokat a szerződés típusokat szabályozza, mint az 1913-as.)

Az 1918. évi törvényhozás jelentős intézkedése volt, hogy az 1918. évi IX. néptörvénnyel létrehozta a munkaügyi bíróságokat. A bíróság hatáskörébe a magánjogi szerződésekkel kapcsolatos munkaügyi viták és a munkavállalók egymás közti peres ügyei tartoztak. Ezek a járásbírók mellett alakultak, s ítélő tanácsokban jártak el. A tanács egy hivatásos bírón kívül a munkaadó képviselőjéből és egy munkavállaló ülnökből állt. Az ülnököket kijelölő munkaadói és munkavállalói szakszervezetek felsorolását a Munkaügyi és Népjóléti Minisztérium által közzétett jegyzék tartalmazta.²⁷

Az 1918. évi IX. néptörvény abból a szempontból is jelentőségteljes, hogy a munkaügyi bíróságok hatáskörébe utalt ügyekben választott bíráskodást is megenged. A választott bíróságok létrehozására az ülnökök kijelölésére is jogosult munkaadói és munkavállalói szakszervezetek közötti kollektív szerződés (munkaszabály-szerződés) alapján kerülhetett sor. A törvény azt is megengedte, hogy a kollektív szerződés kizárja a munkaügyi bíróság hatáskörét, valamint azt, hogy a választott bíróságban való tisztséget a bíróság tagjain kívül álló személy is betölthesse.

Az időszak elemzésének végén a Tanácsköztársaság rövidéletű munkajogi kapcsolódású szabályairól kell említést tenni.

A Tanácsköztársaság idején a munkaügyi bíróságok működésének újjászervezése volt meghatározó jelentőségű új szabályozás, ugyanis a Forradalmi Kormányzótanács XXVIII. számú rendeletében a bíróságok hatáskörét kiterjesztette és megváltoztatta azok összetételét is, így mindkét ülnök a munkások soraiból került ki. A Tanácsköztársaság ideje alatt is fenntartották azonban a régi munkajogi szabályok hatályát azzal, hogy azt a gyakorlatban a kor kívánalmaihoz, a proletárruralom céljához és szelleméhez igazítva kellett alkalmazni.²⁸

A korszakot egészeiben szemlélve – munkaügyi vitamegoldás szempontjából kétségtelenül pozitív vonása, hogy a bíróság előtti eljárást megelőző, korábban nem alkalmazott intézményesült eljárési formák jelentek meg: az ipartestületeken belül felállított békéltető bizottságok, és a társadalombiztosítással kapcsolatos ügyek kezelésére felállít-

²⁶ KISS GY.: i. m. 72. p.

²⁷ STIPTA L.: i. m. 160. p.

²⁸ A korszakról lásd még SÁRLÓS BÉLA: *A Tanácsköztársaság jogrendszerének kialakulása*. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó Budapest, 1969. 330–350. p.

tott választott bíróságok. Ezen testületek eljárása azonban személyi hatályában korlátozott volt: lényegében az iparosokra-gyárosokra és munkásaikra valamint a biztosítási pénztárakra terjedt ki.

A vizsgált időszak túlnyomó részében a viták elintézésének fórumai eklektikus képet mutatnak, de még ebben a korszakban történt egy feltétlenül előremutató intézkedés: az 1918-ban kihirdetett törvény a munkaügyi bíróságok létrehozásáról valamennyi munkaterület számára egységes bíráskodási rendszert teremtett, korlátozta a közigazgatási hatóságok ilyen jellegű jogkörét, valamint lehetővé tette a munkaügyi bíróságok hatáskörében eljáró választott bíróságok működését.

3. A munkaügyi viták kezelése a kollektív munkajogban

A korszakban alkotott törvények nem tartalmaznak kifejezett rendelkezést, melyben a szakszervezetek, érdekvédelmi szervezetek működését jogszerűnek fogadták volna el, holott erre a történelmi időszakra tehető a modern érdekvédelmi szervezetek megjelenése és megerősödése. A fentebb idézett, egyéni munkajogi jogviták szempontjából már elemzett jogszabályokból arra lehet következtetni, hogy a téma rendkívüli fontossággal bírt, folyamatosan napirenden volt. Ez a vizsgált korszak közepéig az „összebeszéléseket” illető határozott tilalmak megfogalmazását jelentette, ami kifejezetten az 1850-es évek jogszabályalkotásában jelenik meg először. Ezután az I. Ipartörvényben (1872. évi VIII. tc. 93–94. §§), majd a cselédtörvényekben (1876. évi XIII. tc. 110. §, illetve az 1907. évi XLV. tc. 65. §). A II. Ipartörvény, 1884. évi XVII. tc. közvetlenül tartalmaz utalásokat, melyekből kitűnik, hogy a jogalkotás is kénytelen valamilyen szinten elfogadni az összebeszélések létjogosultságát, de legalábbis együtt élni vele, még ha kifejezetten nem ismerte el azokat. Kivételt képez ez alól a sztrájk, ami folyamatosan tiltott cselekmény. Sőt, a „...sztrájkot törvényellenes megnyilvánulásnak tekintették, büntették, a sztrájkolók ellen katonaságot, csendőrséget, rendőrséget vettek igénybe.” A sztrájkkal szembeni hivatalos álláspont az volt, hogy a szerződésben elvállalt munkát mindenkinek teljesíteni kellett, s ha valaki ennek nem tett eleget, akkor az szerződésszegésnek minősült.²⁹

A 162. §-ban viszont találunk egy szabályt, ami arra utal, hogy az állam kénytelen volt valamilyen módon jogszabályi úton is reagálni a munkások megmozdulásaira. Mivel az előző, 161. §-ban a törvény megfogalmazza, hogy a kizárás és a sztrájk „jogérvennyel nem bírnak”, úgy folytatódik a törvény, hogy mihelyt ilyen célú összebeszélések az iparhatóság tudomására jutnak, megszüntetésükre vagy békéltető bizottságokat kell felállítani, vagy a testülethez tartozó iparágaknál a testület békéltető bizottsága jár el. Előbbi esetben a bizottság az iparág önálló iparosai és segédei által választott határozatból áll, utóbbi esetben a már megválasztott iparosokból illetve segédekből kell egy ugyanilyen létszámú békéltető bizottságot felállítani. A bizottság elnöke az iparhatóság elnöke. A tagok megválasztása után a testület rögtön összeül „és a megbékéltetés iránt tanácskozik”. Az 1893. évi XXVIII. tc.³⁰ ezt azzal egészíti ki, hogy ha a fent leírt eljárás nem vezetne eredményre, akkor a kereskedelmi miniszter által bízta meg az iparfelügye-

²⁹ LÖRINCZ E.: i. m. 228–229. p.

³⁰ „Az ipari és gyári alkalmazottak baleset elleni védelméről és az iparfelügyelőről”.

löt" a békéltető bizottságok megalakításával és a „felmerült egyenetlenségek békés kiegyenlítésével”. (Külön figyelmet érdemel az a tény, hogy az egyéni jogviták feloldására korábban létrehozott bizottságokra ruház egy másik – ha lehet így fogalmazni –, magasabb szintű feladatot, a kollektív viták békés megoldását.)

Tehát az 1884. évi XVII. tc. szövege alapján – a munkabeszüntetést, illetve a dolgozók kizárását elkerülendő – valamiféle kollektív tárgyalást törekszik szabályozni, s az iparosokat és a segédeiket (munkásokat) igyekszik lehetőség szerint a békés, tárgyalásos megoldások felé terelni, ahol az iparfelügyelő kvázi közvetítői szerepet játszik. A 13.469/1894. KM rendeletről azonban kitűnik, hogy nem feltétlenül a szabályozás demokratizálódása indult meg, hanem az iparhatóságok feladata volt az összeheszteléseket jelenteni az iparfelügyelőnek, aki azonnal tájékozódott a megmozdulás terjedelméről, s javaslatot tett a miniszternek további intézkedés céljából.

Másrészt azért mégis elindult egy apró lépés a kollektív tárgyalások elismerése felé, ugyanis igen nagy nyomás nehezedett a munkáltatókra (és a Kormányra is) nagyrészt a szakszervezetek működésének köszönhetően. Az 1880-as évektől kezdve egyre gyakoribbak a munkások szervezett megmozdulásai, amik 1902–1903-ban érik el a tetőpon-³² tot. Ez vezetett oda, hogy végül az 1900-as évektől egyre több munkaadó és munkavállalói érdekképviselő kötött egymással kollektív szerződést.³³

Az ipari-gyári munkások érdekképviselőinél maradvra említést érdemel még a kollektív jogviszonyokkal összefüggésben az 1907. évi XLIV. tc. az Országos Ipartanácsról. Magát az intézményt korábban, 1889-ben hozták létre, hogy a kereskedelemügyi miniszter véleményező szerve, gyakorlati szakkérdésekben pedig tanácsadó szerve legyen. Kezdetben e szerv tagjai között túlnyomó többségben voltak a Kormány képviselői, a munkaadókat és a munkásokat mindössze egy-egy szervezet képviselte, 1898-tól 24 hely jutott az ipari és munkásegyletek tagjainak. 1905-től a 24 helyett 40 főre emelkedett a tagok száma. Az Országos Ipartanácsban belül még 1898-ban létrehoztak egy ún. előkészítő bizottságot, ami később állandó bizottságként működött, hogy a kereskedelemügyi miniszter rendelkezzen olyan szervvel, ami a nagyobb iparfejlesztési, segélyezési s fontosabb ipari, kereskedelmi és munkásügyben állást foglaljon.³⁴

A mezőgazdaságban a munkások kevésbé voltak szervezettek, ami szétszórtságukból is adódott, érdekérvényesítési képességük ennél fogva lényegesen gyengébb volt, mint iparos társaiké. Az első és második cselédtörvény, valamint a mezőgazdasági munkásokról szóló törvény is teljes mértékben elutasító a sztrájkjal szemben, sőt súlyosabb büntetéseket helyez kilátásba a sztrájkban résztvevőkkel szemben, mint az ipari munkások esetében.

A háború előtt, valamint annak során a sztrájkjal kapcsolatos szabályok a gazdasági élet minden területén jelentősen szigorodtak.

³¹ Az iparfelügyelő a kereskedelemügyi miniszternek alárendelt hivatalnak volt, akinek két feladatra terjedt ki a hatásköre. Egyrészt gyárvizsgálatot gyakorolt, amelynek keretében legalább évente egyszer végigjárta és ellenőrizte az illetékességi területén található gyárakat balesetvédelmi szempontból. Másrészt iparfejlesztési teendővel volt megbízva, melynek során statisztikai adatokat kellett gyűjtenie a kerületében lévő ipari és gyári alkalmazottak helyzetéről, bérvizonyiról, valamint figyelemmel kísérte a tanműhelyek, tanonciskolák működését. (Lásd a tc. 8–36. §-ait.)

³² HÁGELMAYER ISTVÁNNÉ: *A kollektív szerződés alapkérdései*. Akadémiai Kiadó, Budapest, 1979. 67.

p.

³³ TÓTH F.: i. m. 166. p.

³⁴ Lásd a törvény miniszteri indokolását.

A Tanácsköztársaság lényeges változásokat hozott a kollektív jogviszonyok területén. Miután a Károlyi-kormány az 1918. évi IX. néptörvényben – közvetetten – elismerte a kollektív szerződés jogintézményét, 1918 végén és 1919 első hónapjaiban a kollektív szerződéskötések hihetetlen mértékű fellendülésének lehetünk tanúi, amelyek a munkások számára a legnagyobb változást a munkabérek megállapítása terén hozták.³⁵

A Tanácsköztársaság leverése után végül az annak szervei által hozott minden rendelkezést hatályon kívül helyeztek.

A kollektív munkajogban előforduló viták kapcsán elmondható, hogy a munkások szervezett megmozdulásai kikényszerítették a munkaadók velük való tárgyalásait, s ez végül kollektív szerződésekben öltött testet. A felmerült viták rendezésére csupán az ad hoc alapon szervezett, a II. Ipartörvényben szabályozott békéltető bizottságok szolgáltak. Nagy nehézséget okozott a munkavállalók szervezeteinek, hogy az állam folyamatosan elutasította a sztrájk intézményét, s mivel nem volt hatályos törvény sem az egyesülési, sem a gyülekezési jog tárgyában, egyetlen eszköz volt a munkavállalók számára, hogy akarataiknak érvényt szerezzenek, az illegális sztrájk.

II.

1. A két világháború közötti időszak

Miután az 1840-től 1919-ig tartó időszakban lefektették a munkajog alapintézményeire vonatkozó szabályok jelentős részét, a második vizsgált korszakban gyökeresen új változás nem történt. A korábban kihirdetett törvények nagy része is hatályban maradt. Megmaradt munkajog széttagoltsága, a munkavállalók közötti foglalkozási ágak szerinti különbségtétel, amin valamelyest próbált enyhíteni az 1937. évi XXI. törvénycikk.³⁶

Mégis, egy konfliktusoktól és feszültségtől az előzővel hasonlóan sújtott időszakraól van szó: két világháború és a nagy gazdasági válság formálta az ország politikai, gazdasági, társadalmi viszonyait.

2. A munkaügyi viták kezelése az egyéni munkajogban

A munkaügyi viták rendezését érintő első jogszabály, a 9180/1920. évi M. E. rendelet hatályon kívül helyezte a munkaügyi bíraskodás eddigi szabályait és új szervezeti és hatásköri rendelkezéseket léptetett életbe.³⁷ (Pl. a mezőgazdaságban dolgozó munkásokra, a cselédekre stb. nem terjedt ki a munkaügyi bíróságok hatásköre.)

Ugyanebben a jogszabályban található rendelkezés az iparosok békéltető bizottságairól, a rendelet a II. Ipartörvényre hivatkozva működésüket továbbra is elismeri. Tehát ha az iparos valamely ipartestületnek tagja, akkor a közte és segédei valamint tanoncai

³⁵ HÄGELMAYER I.: i. m. 82–85. p.

³⁶ KISS GY.: i. m. 1996. p.

³⁷ A rendelet a munkaügyi szabályozás körébe vonja azokat a pereket, amelyek az ipari munkaadó és a vele magánjogi szerződés alapján szolgálati viszonyban álló iparossegéd és tanonc között, az ugyanazon üzemben szolgálati jogviszonyban álló ipari munkavállalók között a szolgálati szerződésből merülnek fel, ideértve a szerződésszerű teljesítés elmulasztásából és a szolgálati viszony idő előtti megszűnéséből keletkező valamint a munka tárgyain vagy eszközein okozott kár megtérítése iránt indított pereket is (9180/1920 M. E. sz. rendelet I. §).

között a szolgálati szerződés kapcsán felmerült vitákat az ipartestület békéltető bizottsága elé vihetik. Választási lehetőséget állít azonban rendelet, miszerint csak addig vihető az ügy a békéltető bizottság elé, amíg a felek egyike a vitát munkaügyi vagy a közszéki bíróságnál elő nem terjesztette. A békéltető bizottság jogerős határozatát, illetve az előtte megkötött egyezségről felvett jegyzőkönyvet végrehajtható közokiratnak ismeri el a jogszabály, aminek végrehajtását az iparhatóság rendeli el és közadók módjára hajtandó be.

Az ipartestületeket, ezen belül a békéltető bizottságok működését ezt követően az ipartestületekről és az Ipartestületek Országos Központjáról szóló 1932. évi VIII. tc. szabályozta. Jelentős változást hozott a törvény abban, hogy ipartestületi kényszerrel él, valamint azt, hogy az ipartestületi hálózatot újabb testületek életre hívásával öt éven belül ki kell építeni. Ezzel lényegében minden képesítéssel rendelkező iparos tagjává vált valamelyik testületnek. A törvény 7. §-a újraszabályozta a testületek feladatait, ezek közül témánk szempontjából a 6. pont bír jelentőséggel, amely kimondta, hogy az ipartestület feladata az ipar békéjének ápolása és ezzel kapcsolatosan egyszersmind az egészséges munkaviszony követelményeinek lehető érvényesítése; az ipartestület tagjai és azok alkalmazottai munkaviszonyából kifolyóan felmerülő vitás kérdésekben békéltetés, illetőleg döntés az érvényben lévő rendelkezések keretein belül.

Ezek megvalósítására a testület kebelén belül a jogszabály három szerv felállítását tartalmazta:

- A. az ipartestületi szék (25. §),
- B. az ipartestületi munkaügyi bizottságot (26. §) és
- C. az ipartestületi békéltető bizottságot (27. §).

Míg az első két szerv létesítése csupán jogszabály adta lehetőség volt, a harmadiké kötelezettség. Mindhárom szerv hatáskörébe valamilyen típusú munkaügyi vita megoldása, tisztázása tartozott.

A. Az *ipartestületi szék* az iparosok egymás közti, az ipargyakorlás terjedelme tekintetében felmerülő ellentéteinek békés kiegyenlítésének fóruma volt. (Ezen túl ellátta az üzleti, kari tisztesség és az ipartestületi fegyelem követelményeinek érvényesítését.) Ha iparosok között ilyen ellentét merült fel, akkor a testület tagjai az ipartestületi székhez fordulhattak nézetletérései békés megoldására. Az ipartestület a kérdésben állást foglalt, de ez nem volt akadálya annak, hogy a felek – az ügyben egyébként döntésre jogosult – iparhatósághoz forduljanak. A törvény indokolása azonban felhívja a figyelmet arra, hogy a hatóság döntésének meghozatalában az állásfoglalást figyelembe is fogja venni.

B. Az *ipartestületi munkaügyi bizottság* a munkaviszonyból származó közös érdekű ügyek megbeszélése és együttes megállapodások létesítése céljából alakult. A megállapodások tartalma ugyan különbözhetett a szakmának és a helyi viszonyoknak megfelelően, de a törvény végrehajtásáról szóló 163.400/1932. K. M. sz. rendeletben egy minta összefoglalja a megállapodás legfontosabb pontjait, ami alapján mintegy a felek közötti kollektív szerződés létrehozásáról beszélhetünk.³⁸ E bizottságok működésébe az iparosok alkalmazottait is be kellett vonni, számukra a munkaadókéval egyenlő képviselőt kellett biztosítani. Így a testület nyolc tagjából négyet (és négy póttagot) a munkaadók, négyet (s ugyancsak négy póttagot) a munkások választottak. A bizottság felállítása

³⁸ A megállapodás legfontosabb pontjainak felsorolása a függelékben (1. pont) található.

során a törvény különbséget tesz a munkaadók között. Eltérő érdekeik miatt egyenlő arányban vesznek részt a bizottság működésében azok a munkaadók, akik öt vagy ennél kevesebb számú alkalmazottat foglalkoztatnak, illetve akiknek ötnél több alkalmazottjuk van. Azok az iparosok, akik nem foglalkoztatnak alkalmazottat, a bizottságban nem nyerhetnek helyet. Az alkalmazottak csoportján belül, érdekeik azonossága miatt nincs hasonló kikötés a törvényben. Az ipartestületi székek feladatának ismertetésével érintettük a kollektív jogviszonyok kérdéskörét, de a szabályozás egységének, egymást kiegészítő jellegének bemutatása miatt indokolt volt ezen a helyen elemezni.

C. A harmadik orgánium, a kötelezően létrehozandó *ipartestületi békéltető bizottság* feladatává tette a jogszabály – a II. Ipartörvény szabályaihoz hasonlóan – a testület tagjai és azok alkalmazottai munkaviszonyából kifolyóan felmerülő vitás kérdések elintézését. A bizottság tagjaira vonatkozó rendelkezések is hasonlóak: a bizottság iparos tagjait az ipartestület elöljárósága jelentette, a segédtagokat az összes segédek közül egy erre a célra az iparhatósági biztos által összehívott és elnöklete alatt megtartott választóülésen választották. Az iparosok és segédek képviselői a bizottságban egyenlő számban voltak jelen.

A békéltetőbizottság eljárását külön ügyrend határozta meg, amit a kereskedelem-ügyi miniszter által kiadott ügyrendminta alapján a bizottság ülése állapított meg. Ha az ügyrend eltért a miniszter által kiadott mintától, azt bemutatás véget neki be kellett mutatni.³⁹

A törvény nem érintette a munkaügyi bíróságokról szóló 9180/1920. évi M. E. sz. rendelet hatályát, a békéltetőbizottság illetve az iparhatóság döntése után még nyitva állt az út a bíróság előtti jogorvoslat előtt.

A törvényi szabályozásból világosan látszik az a precizitás, ahogy a munkaviszonnyal kapcsolatban felmerülő ellentétek személyi és tárgyi hatálya szempontjából a viták között különbséget tettek és ennek megfelelően különálló szerveket hoztak létre elintézésük érdekében. Ismételten fel kell hívni a figyelmet az erre irányuló igényre (talán már szokásjogra) az iparosok részéről, valamint az ezt támogató kormányzati akaratot, ami egy ilyen szabályozás megjelenése mögött létezett.

A munkajogot érintő következő szabályozás a munkaviszony egyes kérdéseinek szabályozásáról szóló 1937. évi XXI. tc. volt, ami egységesíteni törekedett a magánszféra munkajogi szabályozását. Mivel a vitarendezést, s a munkaügyi bíráskodást más jogszabályok már rendezték, ebben a törvényben nem találhatók a munkaügyi vitákra, azok rendezésére vonatkozó rendelkezések.

Ez a munkajogi szabályozás lényegében 1945-ig meghatározta az individuális munkajog kereteit, amit a második világháború szakított meg.

3. A munkaügyi viták kezelése a kollektív munkajogban

Miután a Tanácsköztársaság szervei által hozott rendelkezéseket hatályon kívül helyezték, ami érvényes volt a kollektív szerződésekre is; a munkaadók leszorították a munkabéreket, a kollektív szerződésekkel szembeni ellenszenvük pedig még fokozódott. A korszakban a kollektív szerződések száma lényegesen lecsökkent, csupán a legjobban

³⁹ A kiadott ügyrendminta tartalmára vonatkozóan lásd a függelék 2. pontját.

szervezett iparágakban dolgozók tudtak eredményes, béremeléssel járó kollektív tárgyalásokat folytatni. A felek közötti viták rendezésének békés formáival egyrészt abban az esetben találkozunk, amikor – a munkások a kollektív szerződéskötésért indított sztrájkjait megelőzendő – „opportunistá” szakszervezeti vezetők szorgalmazták a békés megoldást biztosító kötelező békéltető bíráskodás bevezetését.⁴⁰

1923-ban végül bevezették, és rendeletben (6405/1923. M. E. sz. rendelet) szabályozták a sztrájkokat megelőző egyeztető bizottságok megalakítását.⁴¹

A bizottság megalakítására esetleg, akkor kerülhetett sor, amikor az ipari munkaadó és az ipari munkások között olyan súlyos bérviszály támadt, ami veszélyeztette a munka békés menetét. (Nem terjedt ki a rendelet hatálya azokra a vitákra, amelyek a közérdekű tevékenységet ellátó üzemekben merültek fel.)

Ha a felek nem tudtak megegyezni, valamelyikük az illetékes iparfelügyelőnél bejelentést tett, amiben kérte az egyeztetés megkísérlését. Minden iparfelügyelő mellett három, a kereskedelemügyi miniszter által kinevezett békéltető működött.⁴² A felek ezek közül közösen választhatták ki azt a személyt, aki vitájukban közreműködött. Megegyezés hiányában a közzétett névsorban (lásd előző lábjegyzet) első helyen szereplő békéltető járt el. Mind a munkaadók, mind a munkások kifogást emelhetek a békéltető személye ellen. Ez a jogosultság azonban csak egy ízben, egy békéltetővel szemben illette meg a feleket, hogy az eljárás lefolytatható legyen.

A békéltető az egyeztető eljárást haladéktalanul megindította, kitűzte az egyeztető bizottsági tárgyalást, és arra meghívta a feleket. A bizottságban a békéltetőn, a bizottság elnökén kívül legfeljebb öt munkaadói és legfeljebb ugyanennyi munkás képviselő lehetett jelen. A bizottsági taggá történt megválasztás elfogadása kötelező volt.

A tárgyalás a tényállás megállapításával és jegyzőkönyvbe foglalásával kezdődött. Ha nem merült fel kifogás, a jegyzőkönyv szolgált a további eljárás alapjául. Ezután a bizottság elnökének a békés megegyezés létrehozására kellett törekednie. A tárgyalás lefolyását és eredményét is jegyzőkönyvbe kellett foglalni. Eredményes egyeztetés esetén a létrejött megállapodás a megegyezés által érintett üzem és üzemrész munkaadóira és munkásaira kötelező volt. A rendelet külön figyelmet szentel annak, hogy a létrejött megállapodás határozott időre szóljon.

Eredménytelen egyeztetés esetén ennek tényét kellett jegyzőkönyvben rögzíteni.

A korszakban tehát kétféle szerv láthatott el a kollektív munkajog szereplői között békés vitarendezési funkciókat. Egyrészt az 1923-as rendelet alapján ad hoc alapon létrehozott, a munkaharc elkerülése érdekében felállított egyeztető bizottságok, amelyek számára a jogszabály úgy határozta meg az eljárás rendjét, hogy rögzítette annak főbb pontjait, tartalmazott körültekintő részletszabályokat,⁴³ mégsem avatkozott bele a felek közötti tárgyalás folyamatába.

Másrészt az 1932-ben kihirdetett törvény alapján – az egyéni jogviszonyok elemzésénél már ismertetett – állandó jelleggel működő ipartestületi munkaügyi bizottságok,

⁴⁰ HÁGELMAYER I.: i. m. 86–100. p.

⁴¹ Ennek előzménye volt a korábban már ismertetett, a II. Ipartörvényben (1884. évi VII. tc.) és az 1893. évi az ipari és gyári alkalmazottak baleset elleni védelméről és az iparfelügyelőről szóló XXVIII. tc.-ben található békéltetés, amiben az iparhatóság elnöke, ill. az iparfelügyelő vettek részt.

⁴² A békéltetők névsorát a Budapesti Közlönyben tették közzé.

⁴³ Például az a bizottsági tag, aki szabályszerű meghívás ellenére nem vett részt a tárgyaláson, egymillió koronáig terjedhető pénzbírsággal lehetett sújtani. Ezt az összeget meghatározott munkásjóléti célokra kellett fordítani. Egy másik rendelkezés szól arról, hogy ha üzemi, üzleti titok jutott az egyeztetésben résztvevők tudomására, azt kötelesek megőrizni.

amelyek (sztrájkjától közvetlenül nem fenyegetve,) közös ügyek megbeszélése és megálapodás létrehozása céljából létesültek, és maguk határozhatták meg vitarendezésük menetét.

III.

1. A második világháborút követő időszak 1992-ig

A vizsgált korszak, az előzőhöz hasonlóan, munkajogi szabályozását tekintve nem egységes. 1945-től 1948-ig némi súlyponteltolódással a szakszervezetek felé,⁴⁴ de a tőkés gazdasági rendszerben működő jogintézmények továbbfejlődése figyelhető meg. Fontos feladat volt, hogy a munkajog biztosítson a munkásoknak olyan jogokat, amelyeket a tőlünk nyugatra fekvő országokban már korábban kivívtak maguknak. Ezeket a jogokat azonban nem jogszabályok, hanem kollektív szerződések biztosították.⁴⁵ Az ezt követő szocialista rendszer egy alapjaiban eltérő gazdasági, társadalmi korszakot hozott, ami a jogrendszer egészére, ezen belül a munkajog és intézményeinek fejlődésére is rányomta a bélyegét.⁴⁶ Az állami vállalatok szervezésével összefüggésben olyan változás indult el, ami az addigi magyar jogfejlődéssel ellentétes volt.⁴⁷

Lényegében egy új munkajog jött létre, amiben az egyes jogintézmények elnevezése hasonlít a korábbi időszak hasonló jogintézményeihez, de a tartalmi szabályozás egészen más. A kor ideológiája tükröződött minden jogszabályban: „A Magyar Népköztársaság a munkások és a dolgozó parasztok állama, amelyben a termelési eszközök zöme társadalmi tulajdonban van. A dolgozók hatalmas többsége felszabadult a kizsákmányolás alól s [...] következetesen építi a gazdaság szocialista rendjét. Megváltozott a dolgozók viszonya a munkához: a munka a kényszerből mindinkább becsület és dicsőség dolgává válik.”⁴⁸ Amikor tehát a munkajog intézményeit, azok fejlődését vizsgáljuk a szocialista rendszerben, akkor mindig figyelemmel kell lenni a megváltozott gazdasági és politikai célkitűzésekre, amelyek a jogi fejlődésre hatnak. A célkitűzések érdekében a dolgozókat (munkásosztályt) mindhárom hatalmi ág, a jogszabályalkotás, a végrehajtás és a bírászkodás aktív és felelős tényezőjévé kellett tenni. Ez a szocialista munkajogban a kollektív szerződésen, az üzemi, a termelési bizottságon, a tervmegbízotton és az ülnöki rendszeren keresztül valósult meg.⁴⁹

A korábbi és az új, szocialista munkajogi intézmények céljai illetve eszközei közti különbséget Weltner Andor foglalta össze:⁵⁰

A szabad gazdálkodásra alapított (tőkés) rendszerben:

⁴⁴ KISS GY.: i. m. 74. p.

⁴⁵ CSANÁDI GYÖRGY: *Munkajog*. Tankönyvkiadó, Budapest, 1977. 29. p.

⁴⁶ Ehelyütt nem vállalkozhatunk arra, hogy a változás igen meghatározó gazdasági, társadalmi, politikai összetevőit számba vegyük. Csupán a munkajog rendező elveiben beálló változásokat kíséreljük meg felvázolni.

⁴⁷ RADNAY J.: 2000. 25. p.

⁴⁸ 1951. évi 7. tvr. A Munka Törvénykönyve.

⁴⁹ WELTNER ANDOR: *Munkajog*, A Magyar Magánalkalmazottak Szabad Szakszervezete Kiadása [é. n.] 3. p.

⁵⁰ WELTNER A.: i. m. 4–7. p.

1. a szerződéses szabadság elvét a legteljesebb körben engedik érvényesülni, tilalmakat, korlátozásokat csak közérdekből állítanak fel, a gyengébb fél érdekében kényszerítő szabályok formájában;
2. (gazdasági, társadalmi, politikai) érdekellentét áll fenn a munkás és munkaadó között;
3. a munkásosztály egyik fő célja a munkabérek emelése;
4. a munkások a sztrájk eszközeivel gyakorolhatnak nyomást a munkaadókra;
5. a termelés során keletkező haszon a tulajdonosokhoz kerül.

Ezzel szemben a szocialista jogfejlődés során:

1. a jog nemcsak tilalmakat és korlátozásokat állít fel, hanem pozitív tartalmat is az ügylet tartalmába kényszerít, meghatározva annak tartalmát;
2. az osztályellentétek megszüntetésével arra törekszik, hogy a termelés és a munkásosztály érdekeit összehangolja;
3. az új munkajogban cél a gazdasági tervek teljesítése, hogy a megfelelő elosztással növekedjék az életszínvonal;
4. a gazdasági tervek pontos teljesítésével kell a termelést fokozni, s ennek érdekében a munkaerőköls és munkafegyelem megvalósítása a siker kulcsa;
5. az értéktöbbletet beruházás és közintézmények formájában visszajuttatja a dolgozóknak.

A szocialista munkajog súlypontjainak nagyon rövid jellemzését követően nyilvánvaló, hogy nehéz, sőt szinte lehetetlen vállalkozás lenne az egyes munkajogi jogintézmények összehasonlítása, eredményességének vizsgálata mind a megelőző korszak, mind a mai fogalmaink alapján. Munkaügyi viták azonban léteztek akkor is, még ha ezek létét külön ideológiával kellett is alátámasztani.⁵¹ A viták feloldására különböző jogintézményeket hoztak létre, amelyek közül a legfontosabbak az egyeztető bizottságok, később a döntőbizottságok voltak. Ezeket tekintjük át a következő jogszabályok: az első Munka Törvénykönyve, az 1951. évi 7. tvr., valamint lényeges módosításai, az 1953. évi 25. tvr., 1964. évi 29. tvr., a második Munka Törvénykönyve, az 1967. évi II. tv. és az ezt módosító 1972. évi 29. tvr. valamint a munkaügyi viták rendezését érintő végrehajtási rendeletek tükrében.

A részletes elemzés előtt előljáróban annyit érdemes megjegyezni, hogy a vizsgált korszakban az egyéni és kollektív munkajogviszonyok nagyon szorosan kapcsolódnak egymáshoz a szakszervezetek jogainak kiterjesztése miatt. Ez megmutatkozik a munkaügyi viták elintézésének formáiban is.

2. A munkaügyi viták kezelése az egyéni munkajogban

Az egyéni jogviszonyok a korszakban valamelyes háttérbe szorultak, s a hangsúly a kollektívára helyeződött. A egyéni munkaügyi viták rendezésével kapcsolatban azonban szép számmal születtek rendelkezések. Az első két ilyen rendelet, a 4079/1949. (VI. 6.) Kormányrendelet, és az ennek végrehajtásáról szóló 15007/1949. (VIII. 17.) F. M. rendelet a mezőgazdasági szolgálati jogviszonyból eredő követelések érvényesítéséről ren-

⁵¹ WELTNER ANDOR – NAGY LÁSZLÓ: *Munkajog II.* Tankönyvkiadó, Budapest, 1966. 240–241. p.

delkezett. A jogszabályok kizárták ilyen jogviták esetén a bírói út igénybevételét, és a vitás ügyek elintézésére kétféle lehetőséget kínáltak. Az egyik az e célból létesített mezőgazdasági munkaügyi bizottságok előtti eljárás volt, a másik a közigazgatási út igénybevétele.

Mezőgazdasági munkaügyi bizottságot lényegében minden településen kellett állítani. Három tagból állt, aminek két tagját a DÉFOSZ munkástagozata jelölte ki, a harmadik tag a községi jegyző vagy az általa kijelölt közigazgatási tisztviselő volt. A bizottság előtti eljárást, a vita egyezségi elintézését bármelyik fél kezdeményezhette panaszának előterjesztésével. Ezután a bizottság elnöke tárgyalást tűzött ki, ahol a felek meghatalmazott útján is eljárhattak. A bizottság a felek között egyeztetni próbált, s ha egyezség született, az erről szóló, a felek által is aláírt jegyzőkönyv végrehajtható közokiratnak számított. Ha nem született megegyezés, a bizottság intézkedett arról, hogy az iratok a megfelelő közigazgatási hatósághoz kerüljenek⁵².

A másik lehetőség a közigazgatási út igénybevétele volt, ami túlnyomórészt ugyanazt az eljárást jelentette, mint amikor a felek a mezőgazdasági munkaügyi bizottság előtt nem tudtak megegyezni (lásd a lábjegyzetben.) A közigazgatási szerv határozatával szemben, akár közvetlenül ide fordultak a felek, akár a bizottsági eljárást követően, fellebbezésnek volt helye a törvényhatóság első tisztviselőjéhez. További jogorvoslatnak nem volt helye.

Rendkívül érdekessé teszi a mezőgazdasági munkaügyi bizottságok működését az a tény, hogy ennek a fórumnak a pusztá egyeztetés, egyezség létrehozásának megkísérlése volt a célja. Megegyezés hiányában nem rendelkezett döntési jogosítvánnyal. A korszakban sem fogunk, és korábban sem találkozhattunk másik olyan szervvel, amiről ugyanezt el lehetne mondani, hanem az egyeztető hatáskörrel felruházott szerv megegyezés hiányában mindig jogosult döntéshozatalra.

Még szintén az első Munka Törvénykönyve megjelenése előtt született a 263/1950. (XI. 1.) M. T. sz. rendelet a munkaügyi viták elintézéséről tartalmazott szabályokat. A jogszabály a munkafeltételek megállapítása vagy alkalmazása tekintetében keletkezett viták megoldására háromféle eljárás igénybe vételét szabályozta: egyeztető bizottsági, munkaügyi bírósági és a szolgálati eljárást, ha azok kiküszöbölése közvetlen megbeszélés útján⁵³ nem volt lehetséges.

Az egyeztető bizottság kizárólagos, elsődleges és vagylagos hatáskörben járhatott el.⁵⁴

A rendelet alapján *kizárólagos* az egyeztető bizottság hatásköre az alábbi ügyekben (7. §):

- a) besorolás a kollektív szerződéssel vagy jogszabállyal megállapított bérosztályokba és fokozatokba;
- b) munkaidő vagy túlmunka szabályozása;

⁵² Nagy- és kisközségben ezer forint értékig a községi eljárás, ezer forint felett a járási főjegyző volt illetékes; városban minden esetben a polgármester.

⁵³ A közvetlen megbeszélés gyakorlatával kapcsolatban sem a törvény, sem a végrehajtási rendelet nem tartalmaz utalást. CSANÁDI GYÖRGY már idézett munkájában a később megjelenő, de nagyon hasonló eljárást folytató döntőbizottságokról ír. Ebben is szerepel a közvetlen megbeszélés intézménye, mint „a vita kiküszöbölése”. Erre akként kerül sor, hogy a dolgozó – általában a szakszervezeti szerv útján – az igazgatóhoz fordul (225. p.).

⁵⁴ SZABÓ MIHÁLY – VARGA ISTVÁN: *Egyeztető bizottságok kézikönyve*. Táncsics Kiadó, Budapest, 1961. 7–19. p.

- c) szabadság mértékének megállapítása;
- d) munkaruhára való igény elbírálása;
- e) védőtáplálékok kiszolgáltatása;
- f) hozzájárulás a munkaviszonynak a dolgozó részéről való megszüntetéséhez, ha az igazgató a hozzájárulást megtagadta;
- g) eljárás a fegyelmi határozatok ellen benyújtott fellebbezések tárgyában.

A kizárólagos hatáskör egyben azt is jelentette, hogy ezekben az ügyekben az eljárás befejezése után sem volt lehetőség az igény bíróság előtti érvényesítésére.

Az egyeztető bizottság hatásköre ugyanakkor *elsődleges*, mert elé kell terjeszteni minden munkaügyi vitát, amely a vállalat és a dolgozó között a munkaviszony tartama alatt merül fel, akkor is, ha nem tartozik kizárólag egyeztető eljárás útjára (8. §).

Végül *vagylagos* a bizottság hatásköre azokban a vitákban, amelyek a vállalat és a dolgozó között munkaviszonyból kifolyólag annak megszűnése után keletkeztek.

Munkaügyi bírósághoz csak olyan munkaügyi vita esetén lehetett fordulni, amely nem tartozott az egyeztető bizottság kizárólagos hatáskörébe (19. §).

Szolgálati úton intézték el a vállalatok vezető dolgozóinak munkaviszonyából eredő munkaügyi vitáit. A szolgálati út a vállalat közvetlen irányítására hivatott hatóság eljárását jelentette (22. §). Jogorvoslatra a szolgálati úton meghozott döntéssel szemben nem volt lehetőség.

Az egyeztető eljárás érdemel témánk szempontjából részletesebb kifejtést. Először az egyeztető bizottságok szervezetéről kell szólni. Egyeztető bizottságot kellett alakítani minden olyan vállalatnál, ahol üzemi bizottság⁵⁵ működött. A bizottság négytagú testületként járt el: két tagot a vállalat igazgatója, kettőt az üzemi bizottság jelölt ki egy év időtartamra. Több olyan vállalat számára, ahol nem működött üzemi bizottság, az egyik érintett vállalatnál közös egyeztető bizottság alakult. Az egyeztető bizottság határozatai ellen fellebbezésnek volt helye az öttagú területi egyeztető bizottsághoz, amit a megyeszékhelyeken kellett megalakítani. Az egyeztető eljárásban felmerülő munkaügyi vitákkal kapcsolatos elvi kérdések eldöntése céljából négy tagból álló iparági egyeztető bizottságokat kellett alakítani a minisztériumi termelési bizottságok mellett. Itt tehát csak elvi állásfoglalások születtek, egyedi kérdések megoldásával, eldöntésével nem foglalkoztak.

Mint már szóltunk róla, az eljárás megindításának az volt a feltétele, hogy a dolgozó közvetlen megbeszélés útján próbálja meg a vitát kiküszöbölni. Vita tehát csak akkor keletkezhetett, ha a dolgozó már közölte igényét, de az illetékes szerv elutasította annak teljesítését. Mikor az egyeztető bizottság elé került az ügy, azt elsősorban a vállalat és a dolgozó álláspontjainak egyeztetésével kellett megoldania. Vagyis az volt a cél, hogy a vállalaton belül hozzon létre megegyezést a felek között. A bizottságok azonban nem igazán tudtak eleget tenni ennek a feladatnak.⁵⁶ Ha nem sikerült egyezséget létrehozni, a bizottság döntést hozott, vagyis a fennálló szabályok alapján döntötte el az ügyet.

Az egyeztető bizottság előtti eljárás a panasz szóbeli vagy írásbeli előterjesztésével indult, amit a bizottságnak 8 napon belül el kellett bírálni. Ennek érdekében a bizottság tárgyalást tartott, amire megidézte a feleket. A rendeletben nem található előírás arra vonatkozólag, hogy a megegyezés érdekében milyen lépéseket kell tennie a bizottság tagjainak. A tárgyalás egy formális eljárás keretében zajlott le, ahol a felek előadhatták

⁵⁵ Az üzemi bizottságokról bővebben lásd a következő alfejezetet.

⁵⁶ SZABÓ M. – VARGA I.: i. m. 8. p.

és megindokolhatták álláspontjukat, a bizottság bizonyítási eljárást folytatott le, aminek keretében szemlét tarthatott, tanúkat, szakértőket hallgathatott meg, illetve beszerezhetette a szükséges okiratokat. A tárgyalás nyilvános volt és a dolgozó ügyvédi képviselőt is igénybe vehetett az eljárás során.

Ha nem jött létre egyezség a tárgyaláson, a bizottság döntött a vitás ügyben. Szavazategyenlőség esetén az ügyet a területi egyeztető bizottsághoz kellett előterjeszteni. Ha a felek valamelyike nem volt elégedett a döntéssel, fellebbezéssel élhetett, ugyancsak a területi egyeztető bizottsághoz. E szerv döntése minden esetben jogerős volt. A jogerős határozatot haladéktalanul végre kellett hajtani, s aki ezt nem tette meg, büntetett követte el, s büntetése 6 hónapig terjedő börtön lehetett.⁵⁷

Az egyeztető bizottság eljárásával jogszabályi kötelezettségein túl más feladatokat is ellátott. Egyrészt a gyakrabban előforduló munkaügyi vitákra felhívta a vállalat igazgatójának figyelmét, másrészt arra is törekednie kellett, hogy megelőzze a vállalatnál munkaügyi viták felmerülését.⁵⁸

Az egyeztető bizottságok működésének eredményességét nehéz megítélni, mégis vitathatatlanul pozitív vonás, hogy azzal a céllal hozták létre ezeket a szerveket, hogy a vállalat falain belül intézzék el a vitás ügyeket. Ez egyrészt azzal járt, hogy olyan személyek egyeztettek, illetve döntöttek az ügyben, akik pontosan ismerték azokat a vállalatban belüli, személyzeti, emberi, stb. körülményeket, amelyek meghatározhatják egy vita hátterét, s amit egy kívülről nem képes vagy nehezen képes feltárni. A másik oldalról azonban kétségteljesen igaz, hogy az egyeztető bizottságok tagjainak – az egyébként igen részletes – jogszabályok alapján kellett eljárni, ami egyrészt a döntések egységességét volt hivatva biztosítani, másrészt mértékül szolgáltak az általában nem jogvégzett egyeztető bizottsági tagok számára.

Mérföldkőnek tekinthető 1951-ben az első Munka Törvénykönyve (Mt.) megjelenése, mert egy *jogrendszeri* szempontból teljes értékű munkajog kialakulását jelentette, annak ellenére, hogy a szocialista jogalkotás műve volt, amelyben a munkajog – *tartalmailag* több tekintetben – jórészt demagóg elvekre épült.⁵⁹ Jellemző volt rá az adminisztratív eszközök túlsúlya, valamint hogy a munkafegyelem követelményeinek biztosításában aránytalanul nagy hatáskört biztosított a vállalatnak.⁶⁰

Az egyeztető eljárás menetén az 1951. évi Mt. és annak végrehajtási rendelete mindössze annyiban változtatott, hogy a bizottság kizárólagos hatáskörébe tartozó ügyek közül az f) pontot megváltoztatta, s az áthelyezéssel kapcsolatban felmerült vitákat utalta e szerv hatáskörébe.

Az Mt. módosításáról és kiegészítéséről szóló 1953. évi 25. tvr. és végrehajtási rendelete lényegileg nem sokat változtatott az 1951-es kódexen. A munkaügyi viták rendezésével összefüggésben a következő változásokat iktatta be: az egyeztető bizottság létrehozásával kapcsolatban a szabály azzal egészült ki, hogy ott kell ilyen szervet alakítani, ahol üzemi bizottság működik és a dolgozó létszáma a 30 főt eléri. Ezen kívül bevezette a műhelyi egyeztető bizottság fogalmát, amelyet az üzemek 200 vagy ennél több dolgozót foglalkoztató részlegeiben kellett felállítani, ha itt műhelybizottság is működött.

⁵⁷ SZABÓ M. – VARGA I.: i. m. 48. p.

⁵⁸ SZABÓ M. – VARGA I.: i. m. 9. p.

⁵⁹ ROMÁN LÁSZLÓ: *A munkajog alapintézményei* I. kötet Pécs, 1998. 56–57. p. (kiemelés az eredetiben).

⁶⁰ CSANÁDI GY.: i. m. 30. p. Így pl. a fegyelmezetlen dolgozóval szemben az egynapos bérig terjedő pénzbírságolás joga is megillette, amivel szemben nem volt helye jogorvoslatnak. Uo.

A bíróság előtti igényérvényesítésre vonatkozó szabályokban változást nem az Mt., hanem az 1952. évi III. tv. (a Polgári Perrendtartás – Pp.) illetve ennek végrehajtási rendelete, az 1952. évi 22. tvr. jelentett, ami megszüntette a munkaügyi bíráskodást és a járásbíróságok jártak el munkaügyekben is a Pp. szabályai szerint. A szolgálati úton elintézhető ügyeknél is változás történt, a rendelet a vezető állást betöltő dolgozó munkaügyi vitái esetén bírósági döntést ír elő. E főszabály alól két kivétel volt: a felmondással és az áthelyezéssel kapcsolatos munkaügyi vitákban az ezeket elrendelő közvetlen felügyeleti szerv vezetője döntött. Viszont ha a felmondást vagy áthelyezést a miniszternek vagy a Minisztertanácsnak közvetlenül alárendelt szerv vezetője személyes hatáskörben hozta, panasznak sem volt helye.

A társadalmi bíróságokról szóló 1962. évi 24. számú tvr. egy, a munkaügyi vitákra is kiható új intézményt vezetett be: a társadalmi bíróságokat. Társadalmi bíróságot kellett választani minden száznál több dolgozót foglalkoztató állami vállalatnál és állami gazdálkodó szervnél. Ezek a dolgozók által választott testületek voltak és lényegében nevelési jellegű feladatot láttak el. A törvény szavaival: „feladata, hogy neveljék a dolgozókat a munka öntudatos, fegyelmezett végzésére, a társadalmi tulajdon védelmére, elősegítsék a dolgozók emberi méltóságának, továbbá tulajdonának kölcsönös tiszteletben tartását, illetve hozzájáruljanak a szocialista erkölcs további megerősítéséhez”.

A társadalmi bíróság tagjait büntetlen előéletű, erkölcsileg kifogástalan és példamutató magatartású dolgozók közül választották két évre. E bíróság három- vagy öttagú tanácsban járt el, általában kisebb súlyú ügyekben. Az alábbi esetekben volt köteles eljárni [a szorosan munkaügyi jellegűek dőlt betűvel szedve]:

1. a szakszervezeti bizottság előterjesztése alapján a *munkafegyelem* és a szocialista együttélés szabályainak megsértése, valamint a *munkahelyen elkövetett egyes szabálysértések*;⁶¹
2. az ügyész vagy a bíróság által áttett kisebb jelentőségű bűntettek;
3. a vállalat dolgozói között felmerült becsületsértés, rágalmazás, könnyű testi sértés;
4. a vállalat dolgozóinak egyes anyagi természetű (ezer forintot meg nem haladó) vitás ügyei esetében.

Az eljárás szintén panasz alapján indult, mint az egyeztető bizottságok esetén, itt az érkezéstől számított 15 napon belül ki kellett tűzni a tárgyalást.

A társadalmi bíróság tárgyalása általában nyilvános volt (kivételt lehetett tenni, ha az ügy természete szükségessé tette), ami aktív nyilvánosságot jelentett, vagyis a jelenlévők is kérdéseket tehettek fel és hozzászólhattak az üggyhöz. Képviseletnek nem volt helye az eljárásban.⁶²

⁶¹ Ebben az esetben a társadalmi bíróság azzal szemben járt el, aki

aa) iszákos, züllött életmódot folytat, a családjával nem törődik, gyermeke neveléséről vagy eltartásáról kellően nem gondoskodik, támogatásra szoruló szülei segítségét megtagadja;

bb) a munkafegyelmet megsértette, így pl. a munkaidőre előírt szabályokat többször megszegte, munkáját hanyagul vagy az anyagot pazarolva végezte, a dolgozók egészségét és testi épségét védő szabályokat nem tartotta meg;

cc) a szocialista együttélés szabályait sértő cselekményt követett el, így pl. botrányt okozott, a tőle elvárható segítséget önző módon megtagadta, a munkatársakkal, különösen a nőkkel vagy fiatalokkákkal szemben méltatlan magatartást tanúsított.

⁶² Azonban indokolt esetben a dolgozó munkatársai közül társadalmi vádló, illetve társadalmi védő is részt vehetett.

Az ügy tárgyatól függően más-más intézkedést rendelhetett el határozatában a társadalmi bíróság. Ez lehetett figyelmeztetésben vagy megrovásban részesítés, nyereségrészesedés vagy jutalomnak legfeljebb egy évre történő megvonása,⁶³ ötszáz forintig terjedő pénzbírság⁶⁴, illetve fegyelmi vétség esetén a testület javasolhatta a dolgozó alacsonyabb munkaköbe helyezését vagy azonnali hatályú elbocsátását. Az említettek mellett más intézkedéseket is kiszabhatott a társadalmi bíróság.⁶⁵

A békés vitarendezés szempontjából figyelemre méltó az a rendelkezés, ami előírta, hogy a dolgozók egymás közötti becsületsértése, rágalmazása, könnyű testi sértés elkövetése esetén a társadalmi bíróság a tárgyalás elején először megkísérelte az ügy békéltetéssel való elrendezését. Ennek az volt a lényege, hogy a felelősségre vont dolgozó kérjen bocsánatot és térítse meg az általa okozott kárt.

A testület ugyanakkor a dolgozó felelősségének megállapítása mellett is mellőzhette az intézkedés meghozatalát, ha úgy találta, hogy az ügy tárgyalása önmagában is elérte a kívánt célt. A társadalmi bíróság jogosult volt az általa meghozott intézkedést faliújságon, üzemi lapban vagy más módon közzétenni.

A társadalmi bíróság határozata ellen a szakszervezeti bizottságon keresztül, ill. meghatározott esetekben közvetlenül a járásbírószághoz lehetett fordulni jogorvoslatért. A határozat végrehajtásáról a vállalat gondoskodott.

A társadalmi bíróságokra vonatkozó szabályokat értékelve a következők mondhatók el. Önmagában az a tény, hogy egy olyan testület jött létre a vállalaton belül, amely kizárólag a vállalat dolgozóiból állt és dolgozók ügyeiben hozott határozatot, kétségtelenül előremutat. Azonban a testület hatáskörébe olyan ügyek vizsgálata is beletartozott, ami messze túlmutatott a dolgozók vállalaton belüli magatartásán illetve sérelmein, sőt a magánzférájukba is behatolt. Ez a kettősség mutatkozik meg végig az eljárás során. Például az, hogy a tárgyalás ilyen ügyekben főszabály szerint nyilvános volt, ráadásul aktív nyilvánosság jellemezte – a mai fogalmaink szerint – a dolgozó személyiségi jogait csorbította, az intézkedés közzététele nem kevésbé, a képviselő tilalmára vonatkozó rendelkezés a képviselőhöz való jogot vette semmibe. A dolgozók egymással szembeni becsületsértésének, rágalmazásának esetét kivéve a békéltető tevékenység az eljárás folyamán igencsak háttérbe szorult, s bár kevésbé szabályozott az eljárás, mint az egyeztető bizottságok esetében, valójában itt is egy döntéshozó szervről van szó. Olyannyira nélkülöz a működése minden, a dolgozók jogainak védelmében szükséges eljárási garanciát, hogy inkább egy üzemi szintre telepített, a dolgozók életét ellenőrző szervről van szó, mintsem a dolgozók munkáját könnyítő, életén segíteni akaró testületről.

A társadalmi bíróságokról szóló jogszabályon 1975-ig nem történt változtatás.

Az első Mt. következő, nagyobb módosítása a munkaviszonyt érintő egyes kérdések szabályozásáról szóló 1964. évi. 29. tvr.-rel következett be, ami több lényegi változtatást iktatott be a munkaügyi viták elintézésének menetébe. Először megváltoztatta a munkaügyi viták törvényi fogalmát. Eszerint a dolgozó és a vállalat között a munkaviszonnyal

⁶³ Ha a társadalmi bíróság megállapította, hogy az eljárás alapjául szolgáló cselekmény a dolgozó terhére róható – anyagi természetű vitás ügy esetén kívül.

⁶⁴ Becsületsértés, rágalmazás, könnyű testi sértés, kisebb jelentőségű büntett vagy szabálysértés esetén.

⁶⁵ Ezek a következők voltak:

1. § A felelősségre vont dolgozót kártérítésre is kötelezhette vagy – ha célszerűnek mutatkozott – elrendelhette, hogy a megrovást saját munkájával hozza helyre,
2. § Az alkoholistá dolgozó kényszerelvonó-kezelését javasolhatta a megfelelő szervnek,
3. § Kérelme elrendelhette, hogy a családja eltartását elhanyagoló dolgozó munkabérének egy részét a család számára valamely családtag vagy a gyermek gondozója kezéhez utalják ki.

eredő jogokkal és kötelezettségekkel összefüggésben felmerült vitát tekintette munkaügyi vitának.

Ezután, bár a munkaügyi viták elintézésének három útját meghagyta, azokban lényeges módosításokról rendelkezett. Az egyeztető bizottság helyett ezzel a jogszabállyal vezették be a döntőbizottság elnevezést. Az elnevezés megváltoztatása is utal a döntőbizottság szerepére: nem egyeztető fórum többé, hanem a vállalaton belüli döntés meghozatalát szolgálja.⁶⁶ Ez a szervezeti felépítéséből is kitűnik, míg az egyeztető bizottságok négytagú testületként jártak el, a páros létszámmal is a békéltető funkciót kifejezésre juttatva, addig a döntőbizottságok háromfős tanácsban hozták meg döntéseiket.⁶⁷

Trócsányi László idézett munkájában⁶⁸ e kétféle megoldás előnyeivel, illetve gyengeségeivel is foglalkozik. A szerző szerint amikor az egyeztető bizottságban egyenlő számban vesznek részt a dolgozók és a vállalat képviselői, a szakszervezet által delegált tagok mint a dolgozók képviselői járnak el. Tehát mintegy félként képviselik a panaszos érdekeit, és a vállalat képviselőivel egyetértésben kísérlik meg a munkaügyi vita elintézését. A megoldásnak előnye, hogy a munkaviszony alanyai közötti érdekellentétet reális valóságából indul ki, s ezzel együtt kísérlik meg a vállalati és a szakszervezeti képviselők a megegyezést, miközben mindkét oldal tisztában van azzal, hogy a vállalat illetve a dolgozók érdekében járnak el.

Trócsányi a páratlan összetételben eljáró döntőbizottságokról azt jegyzi meg, hogy ez a szerv a társadalmi valósággal kevésbé számol, mert egy ilyen szabályozás elképzelhetőnek tartja, hogy a vállalaton belül létrehozható egy olyan szerv, amelynek tagjai nem a delegálóik érdekeinek képviseletében járnak el, hanem egy független, objektív szervként. Ez a szerző véleménye szerint azt feltételezi, hogy egyrészt a tagok, a dolgozók öntudata kivételesen magas, másrészt a szakszervezeti szerv olyan erős, hogy szükség esetén a döntőbizottság tagjait meg tudja védeni, ha álláspontjuk ellentétes a vállalat képviselőinek nézetével.

Az 1964-es módosítás ezen felül megváltoztatta a munkaügyi viták elintézési útjainak, a – most már – döntőbizottságok, a bíróság és a szolgálati út igénybe vételének szabályait. A legutóbbi, a szolgálati úton történő vitarendezési lehetőséget (a magasabb vezető beosztású dolgozók vitáinak elintézésékor) újból általános érvénnyel szabályozta, tekintet nélkül a vita tárgyára. Nem tette lehetővé a bírósághoz fordulást a magasabb vezetők számára.

A döntőbizottságok eljárását első fokon minden munkaügyi vitában kötelezővé tette (a magasabb vezető beosztású dolgozók vitái kivételével). A bíróság hatáskörébe csupán a munkaügyi döntőbizottságok határozata ellen benyújtott felülvizsgálati kérelemmel érintett viták tartoztak, amelyek tárgyi hatálya nagyon korlátozott volt.⁶⁹

⁶⁶ NAGY LÁSZLÓ: *A munkaügyi döntőbizottságok kézikönyve*. Népszava, Ságvári Nyomda, Budapest, 1984. 6–7. p.

⁶⁷ TRÓCSÁNYI LÁSZLÓ: *Az európai szocialista országok munkaügyi eljárásjoga*. MTA Állam- és Jogtudományi Intézet, Budapest, 1970. 67–68. valamint 107–108. p. A döntőbizottság elnökét és elnökhelyettesét a területi munkaügyi döntőbizottság elnöke bízza meg a szakszervezeti bizottság és a vállalat igazgatójának együttes javaslata alapján. A bizottság többi tagját a szakszervezeti bizottság illetve a vállalat egyenlő arányban jelöli ki.

⁶⁸ TRÓCSÁNYI L.: i. m. 66–69. p.

⁶⁹ Ezek: a) a kereskedelmi és raktári dolgozók leltárhíánya, b) a dolgozó életének, egészségének vagy testi épségének megsértése miatt felmerült kár, valamint c) a dolgozó által bűncselekménnyel okozott kár megtérítése kérdésében merültek fel.

Nem véletlenül állapítja meg Kengyel Miklós, hogy az 1964-es Mt. módosítás vizsgálótestét jelentett a korábbi szabályozáshoz képes, mert a bíróság előtti eljárást csak kivételesen engedte meg, s a jogviták eldöntésének joga általános hatáskörrel a munkaügyi döntőbizottságokat illette meg.⁷⁰ Az igény döntőbizottság előtti érvényesítésére, az eljárás megindítására nyitva álló határidőt is ennek megfelelően állapította meg az 1964-es módosítás.⁷¹

Ugyanezzel a törvényerejű rendelettel vezették be a döntőbizottsági határozatokkal szemben az új eljárás⁷² kezdeményezésének lehetőségét és az ügyészi óvás⁷³ intézményét.

Az 1967. évi II. tv., a második Munka Törvénykönyve a döntőbizottsági eljárásban nem hozott újdonságot, változatlanul hagyta a szolgálati felettes útján történő munkaügyi vitarendezést, a bírósághoz fordulás jogát (felülvizsgálati kérelem esetén) egy ponttal kiegészítette.⁷⁴

Az új Mt.-hez tartozó miniszteri rendelet [9/1967. (X. 8.) MüM sz. rend.], amely a munkaügyi viták eldöntéséről állapít meg részletszabályokat, szinte a Polgári Perrendtartás részletességével tartalmazza a döntőbizottsági eljárásban követendő lépéseket. A döntőbizottság itt már tényleg kvázi bírósággént jár el, a korábbi egyeztető funkció teljesen eltűnt a működéséből. A korszakkal foglalkozó szerzők a döntőbizottsági eljárás alapvető jelentőségű jellemzőit vették számba.

Trócsányi⁷⁵ a munkaügyi eljárás alapelveit kutatva arra az álláspontra helyezkedett, hogy a munkaügyi eljárás csak a maga egészében szemlélhető. Nézete szerint a döntőbizottság, a bíróság, illetve a szolgálati felettes előtti eljárást egységesen kell szemlélteni, s mivel minden munkaügyi vitában eljáró szerv a munkajog alapelveit tartja szem előtt, mikor a vitával foglalkozik, az ezeket megvalósító eljárásnak is egységes elvek szerint kell lebonyolódnia. A szerző az alapelveket hat pontban sorolja fel:

1. A munkaügyi viták helyszíni elintézésének elve;
2. A szakszervezeti közreműködés biztosításának elve, ami garancia arra, hogy a biztosított legyen a dolgozók legszélesebb körű részvétele a munkaügyi eljárásban;
3. A felek egyenjogúságának elve, ami három elemből tevődik össze: az eljáró szerv mindkét felet meghallgatni köteles, a feleket egyenlő eljárési jogok illetik és az

⁷⁰ KENGYEL MIKLÓS: *Magyar polgári eljárásjog*. Osiris Kiadó, Budapest, 2002. 446. p.

⁷¹ A panaszt a) a munkaköri besorolás, illetőleg a munkabér megváltoztatására vonatkozó értesítés,

b) áthelyezés,

c) a munkaviszony megszüntetése,

d) kártérítésre kötelezés és

e) fegyelmi határozat ellen a kézbesítést követő 15 napon belül kellett előterjeszteni; egyéb ügyekben az általános elévülési időt jelölte meg a tvr.

(Az egyeztető bizottsági eljárásban a panaszt az ügy tárgyra való tekintet nélkül a sérelem tudomásra jutásától számított két hónapon belül kellett előterjeszteni.)

⁷² A határozat jogerőre emelkedésétől számított hat hónapon belül volt helye, ha a fél olyan tényre, bizonyítékra stb. hivatkozik, amelyet a munkaügyi vita során korábban nem bíráltak el, feltéve, ha ez rá nézve kedvezőbb határozatot eredményezett volna (kb. a mai perújítás).

⁷³ A munkaügyi vitákban hozott jogerős határozatokkal szemben az ügyész óvást kezdeményezhetett, ami alapján az eljárást meg kellett ismételni, és új határozatot hozni.

⁷⁴ Így felülvizsgálati kérelemnek volt helye azokban az esetekben is, amikor munkaügyi viták a vállalattal munkaviszonyban álló dolgozónak a feladatterv, pályázat, szerződés alapján vagy újítási díj címén járó anyagi elismerésével kapcsolatosan merültek fel.

⁷⁵ TRÓCSÁNYI L.: i. m. 61–92. p.

eljáró szervnek biztosítani kell a felek számára eljárási jogaik gyakorlásának egyenlő lehetőségét;

4. Rendelkezési elv és tárgyalási elv, ami a kérelemmel való rendelkezés (előterjesztés, módosítás, visszavonás) joga, és az objektív igazság érdekében végzett eljárási cselekmények egysége;
5. A nyilvánosság, szóbeliség és közvetlenség elve;
6. A viták gyors elintézésének és a határozatok mielőbbi végrehajtásának elve.

Weltner Andor és Nagy László a munkaügyi viták döntőbizottsági elintézésével kapcsolatban három elvre helyezi a hangsúlyt:⁷⁶

1. Olyan szerv járjon el, ami a felmerült vita színhelyéhez közel van;
2. Az eljárás gyors és bürokrácia mentes legyen;
3. A döntés meghozatalánál széleskörű közreműködés biztosítása a kollektíva számára.

Csanádi György a munkaügyi vitarendezés két sajátos vonására hívja fel a figyelmet:⁷⁷

1. törekedni kell a gyorsaságra;
2. a vitarendezésbe be kell vonni az üzemi szerveket, amelyek a vállalat belső működésével tisztában vannak.

A döntőbizottsági eljárás két feltétlen erénye: a vita felmerülésének helyszínéhez való legközelebbi elintézés valamint a dolgozók érdekét szolgáló gyorsaság minden szerzőnél megtalálható vonások.

A munkaügyi viták intézésének következő módosítását A bíróságokról szóló 1972. évi IV. törvénnyel összefüggő egyes rendelkezések módosításáról és hatályon kívül helyezéséről címmel kihirdetett 1972. évi 29. számú tvr. hozta. Ez a rendelet lényegesen megváltoztatta a bíróságok szerepét az eljárásban, lényegesen kibővítve annak hatáskörét, mégpedig úgy, hogy újból létrehozta a munkaügyi bíróságokat. Az elsőfokú döntőbizottság eljárását követően a határozat a munkaügyi bíróság előtt keresettel volt megtámadható. A területi döntőbizottságokat megszüntették.

Ezzel a döntőbizottságok és a bíróságok eljárása között az egyensúly helyreállt, s a bírósági út igénybevételenek visszaállítása garanciális jelentőségű lépés volt. A magasabb vezetők munkaügyi vitáit érintő szolgálati úton való eljárás változatlan maradt.

Az előző tvr.-rel egy időben lépett hatályba a 22/1972. (XII. 30.) MüM. sz. rendelet, ami módosította ill. kiegészítette a döntőbizottságok eljárásáról szóló 1967-es rendeletet. Ezzel az eljárás még formalizáltabbá, még részletesebbé vált, ami egyrészt garanciális jelentőségű a felek számára, ugyanakkor a hangsúlyt a vitáról az eljárási szabályok betartására, betartatására helyezi. A garanciális elemek erősítése az ebben az időben fennálló politikai – gazdasági – társadalmi rendszerben nyilvánvalóan nagy jelentőséggel bírt, a hangsúlyeltolódás ugyanakkor nem kedvezett az eljárásban részt vevő panaszos számára.

A társadalmi bíróságokról szóló 1962. évi 24. sz. tvr.-t az ugyanilyen címmel megjelent 1975. évi 24. sz. tvr. hatályon kívül helyezte. Az új rendelet leszűkítette a társadalmi

⁷⁶ WELTNER A. – NAGY L.: i. m. 241–242. p.

⁷⁷ CSANÁDI GY.: i. m. 225. p.

bíróságok hatáskörét,⁷⁸ illetve jelentősen korlátozta a testület által hozható döntések tartalmát.⁷⁹ A társadalmi bíróság határozataival szemben a szakszervezeti bizottsághoz lehetett fordulni, ami egyben döntéshozó fórumot is jelentett. A járásbíróságok szerepét a jogorvoslat során – a társadalmi bíróságok hatásköre módosításnak is köszönhetően – az új szabályozás teljesen kiiktatta.

A legszembeszökőbb különbség a két jogszabály között, hogy az 1975-ös tvr. lényegesen rövidebb, mint a korábbi jogszabály. Alapvető eljárásjogi lépések hiányoznak belőle⁸⁰, ami lényegesen lerontja a színvonalát a hatásköri szűkítés ellenére. Az aktív nyilvánosság, a határozat kifüggesztésének lehetősége viszont megmaradt. A bíróság előtti jogorvoslat hiánya visszalépést jelent a korábbi szabályozáshoz képest.

Az Mt. 1979. évi 29. számú tvr.-rel történő módosítása a döntőbizottságok tagjaival kapcsolatos. A korábbtól⁸¹ eltérően a bizottság elnökét, elnökhelyetteseit és tagjait (kijelölés helyett) a dolgozók választották a munkáltató és a szakszervezet helyi szerve együttes javaslata alapján.

Megváltozott még az eljárásban a terminológia, a döntőbizottság ezen túl nem panaszt, hanem kérelem előterjesztése alapján járt el.

Az egyéni munkaügyi jogvitákra vonatkozó szabályozás a korszakhatárig nem változott, mert az 1989. évi V. tv. az 1967. évi II. tv. módosításáról az Mt. kollektív jogviszonyokkal foglalkozó részét változtatta meg.

3. A munkaügyi viták kezelése a kollektív munkajogban

Mint már korábban említettük, az 1945 utáni munkajogban a főszerep a kollektív jogintézményeké, elsősorban a szakszervezeteké volt. 1948-ig tényleges, később csak formális érdekellentétek húzódtak meg e szervek mögött, s ez megfelelően tükröződött a köztük keletkező munkaügyi viták megoldásán is. A fordulat évéig még létrejöttek olyan szervek, amelyek a valóságosan létező érdekellentétekből fakadó munkaügyi viták megoldására kívántak választ adni.

1945-ben mind az iparban, mind a kereskedelemben létrehozták az üzemi bizottságokat, amelyek több későbbi jogintézmény megszervezésének szolgáltak alapul. Az üzemi bizottságok széles hatáskörrel rendelkeztek, hatáskörük kiterjedt az adott üzemi munkaviszonyt érintő összes kérdéseire,⁸² így a munkaügyi viták rendezésére is.

⁷⁸ A társadalmi bíróság ezután a) a szocialista együttélés szabályainak megsértése esetén; b) a fegyelmi jogkörgyakorlója által odautalt magatartások estén; és a nyomozó hatóság, az ügyész, a bíróság, illetőleg a szabálysértési hatóság által hozzá megküldött ügyekben járhatott el.

⁷⁹ Ezentúl csak társadalmi bírósági figyelmeztetést, dorgálást vagy megrovást alkalmazhatott; jelzéssel élhetett az ügyben tapasztalt rendellenesség megszüntetésére illetékes személyhez ill. szervhez; kezdeményezhette az alkoholisták kötelező gyógykezelésének elrendelését.

⁸⁰ Pl. nincs utalás a képviselői lehetőségére, illetve hiányoznak a határozat végrehajtásával kapcsolatos szabályok is.

⁸¹ Mely szerint a döntőbizottság elnökét és elnökhelyettesét a területi munkaügyi döntőbizottság elnöke bízta meg a szakszervezeti bizottság és a vállalat igazgatójának együttes javaslata alapján. A bizottság többi tagját a szakszervezeti bizottság illetve a vállalat egyenlő arányban jelöli ki.

⁸² Munkabérre, szabadságra, az alkalmazottaknak a munkaviszonyból folyó jogainak érvényesítésére, közös gazdasági és jóléti érdekeire, különösen a családvédelemre, üzembiztonsági, egészségügyi berendezésekre, kulturális és jóléti intézményekre, a balesetek elleni védekezésre, az alkalmazottakkal való bánásmódra, az alkalmazottak fegyelmi ügyire, munkaviszályok békés elintézésére, a munkafeltételekre, a gyári munkarend és munkafegyelem összes kérdéseire. A szabályozásról lásd a 50.100/1945. Ip. M. sz. rendeletet.

Az üzemi bizottság, illetve ha annak létszáma meghaladta az öt főt, a tagjai közül alakult fegyelmi bizottság elé került minden egyéni panasz, ha az alkalmazott nem tudta az ügyet munkaadójával elintézni. Ahol külön fegyelmi bizottság is alakult, az üzemi bizottság csak abban az esetben foglalkozott egyéni panasszal, ha az az alkalmazottak közösségét vagy nagyobb csoportját érintette.

Az egyéni panaszok békés elintézése céljából az üzemi bizottság – illetve a fegyelmi bizottság – havonta legalább egyszer összeült. Ha a testület nem tudta az ügyet elintézni, az alkalmazott munkaadói bírósághoz fordulhatott.

Előfordulhatott, hogy a munkaadó és az üzemi bizottság között nem jött létre meg egyezés. Ennek orvoslására a vita tárgyától függően eltérő megoldásokat írt elő a rendelet. Ha *egészségügyi és balesetvédelmi kérdésben*, illetve ha a *jóléti célú intézmények ellenőrzésének módjára* nézve nem egyeztek meg a felek, az üzemi bizottság az iparfelügyelőséghez fordult.

Ha az *alkalmazottak által elrontott anyagok és eszközökért fizetendő térítés* valamint az akkord *árkülönbözetek* tárgyában történt nézeteltérés, akkor paritásos alapon egy öt vagy három főből álló választott bíróságot kellett megválasztani és ezek a bizottságok döntöttek az ügyben. (Az elnököket az egy-egy, illetve két-két tag együttesen választották; megegyezés hiányában az iparfelügyelő jelölte ki.)

Végül, ha az *üzem termelését érintő kérdésekben* nem értettek egyet a felek, akkor az ügyet az üzemi bizottság az Országos Ipartanács elé terjesztette. Ehhez azonban az illetékes szakszervezet hozzájárulása is szükséges volt.⁸³ Ha az Országos Ipartanács felhívása után a munkaadó nem nyilatkozott, az iparügyi miniszter döntött.

A kereskedelem területén is üzemi bizottságokat kellett alakítani, erről szólt a 14.700/1945. K. K. M. sz. rendelet. A jogszabály hasonlóan, de némi eltéréssel állapítja meg a bizottságra vonatkozó szabályokat.

Minden kereskedelmi üzemi bizottságnak háromtagú egyeztető bizottságot kellett felállítani úgy, hogy egyik tagját a bizottság jelöli saját tagjai közül, a másikat a munkaadó, s ezek pártatlan személyek közül együttesen jelöltek elnököt. Az egyeztető bizottság döntött azokban az ügyekben, amelyeket az ipari üzemi bizottság esetében a paritásos választott bíróság döntött el, de döntési jogkörrel rendelkezett a vállalt jóléti egészségügyi és balesetvédelmi ügyekben is.

Fegyelmi kérdések elintézésére fegyelmi bizottság alakult, ha az üzemi bizottság létszáma az öt főt meghaladta. A fegyelmi bizottság eljárásában a békés elintézésre törekedett, ennek sikertelensége esetén fegyelmi határozatot hozott.

A munkáltató és a kereskedelmi üzemi bizottságok között bérkérdésben felmerülő ellentét esetén az Országos Kereskedelmi Üzemi Döntőbizottság döntött.

Mindkét üzemi bizottságnak az adott üzemre vonatkozó kollektív szerződés keretein belül kellett eljárni.

Az üzemi bizottságokra vonatkozó jogszabályokról elmondható, hogy a jogalkotó a munkaadói és munkások érdekeinek ütközését tudomásul véve hozott létre üzemben belüli és üzemben kívüli fórumokat, hogy ezeket az ellentéteket lehetőleg békésen rendezni tudják. Ennek keretében a munkások képviselőiből megszervezett üzemi bizottságok egyes kérdésekben döntési, más esetekben javaslattevési jogot kaptak, s véleménykülönbségek esetére – a döntést segítő – külön intézményeket állítottak fel.

⁸³ Kiss György szerint ebben az intézkedésben is látszik a szakszervezetek súlyának mesterséges hangsúlyozása. KISS Gy.: i. m. 75. p., 217. számú lábjegyzet.

Az üzemi bizottságoknak ebbe a tevékenységi körébe valóban nem illeszkednek az ezt korlátozni látszó szakszervezeti jogosítványok.

A kollektív munkajog kapcsán szólni kell a kollektív szerződésről is. A háborút követően jogszabályi elismerést nyert a kollektív szerződés, ami a munkabérek és egyéb munkafeltételek szabályozását írja elő annak tartalmaként. A háború után még 1945-ben létrehozták az Országos Munkabér-megállapító Bizottságot (OMB), ami a minimális és maximális munkabéreket volt hivatva meghatározni a rendkívüli inflációra és az ezzel párosuló alacsony bérszínvonalra tekintettel. 1945-ben és 46-ban több jogszabály is érintette a kollektív szerződések kérdését, míg végül négyféle kollektív szerződés megkötése vált lehetővé: kollektív keretszerződés, szakmai, ágazati és üzemi kollektív szerződés.⁸⁴

Az OMB hatásköre később (8620/1946. M. E. sz. rend.) kiszélesedett, így a kollektív szerződéskötések kapcsán ide tartozott, hogy a kollektív szerződések csak a szerv jóváhagyásával voltak érvényesek; az OMB állapította meg a munkafeltételeket, ha a felek közötti tárgyalások eredménytelenek maradtak, (tehát így az OMB kollektív szerződést hozhatott létre⁸⁵). Sőt, ha a kollektív szerződések alkalmazásánál elvi jellegű, nagyjelentőségű, vitás kérdés merült fel, amit a felek nem tudtak egymás közt békésen elintézni, az OMB végérvényes határozatot hozott, ha valamelyik fél a vitás kérdést elé terjesztette, vagyis döntéshozó funkciót is betöltött.

Az OMB megnövekedett jogköre nem kedvezett a kollektív szerződést kötő felek szerződéses autonómiájának,⁸⁶ s ezzel megkezdődött a kollektív szerződés intézményének visszafejlődése. Az állam egyre több kötelező tartalmi elemet határozott meg, mint a kollektív szerződés részét, s rövid időn belül az Mt. és végrehajtási rendeletei nem hagytak a feleknek olyan kérdéskört, amiben megegyezhettek volna. Így az állam adminisztratív eszközökkel való beavatkozásának köszönhetően, a kollektív szerződés tartalma fokozatosan kiüresedett.

1948, a fordulat éve után a kollektív jogviszonyok torzulása még erőteljesebbé vált, míg a munkaügyi kapcsolatok és a kollektív szerződés intézményének elsovadása az első Mt. hatályba lépéséig be is következett.⁸⁷

A 2350/1949. (III. 12.) Korm. sz. rendelet megszüntette az üzemi bizottságokat, azokat a helyi szakszervezeti szervbe olvasztotta be. Csupán a nevük maradt fenn, mint szakszervezeti bizottság.

Kiss György a következőképpen foglalja össze az 1948-tól 51-ig tartó időszakot: „Az állam drasztikus beavatkozása által mindkét fél érdekeitől független, illetve azok felett álló önkénnyel állapította meg és alakította viszonyait. A koalíciós szabadság elsorvasztása következményeképpen megszüntettek valamennyi munkaadói, illetve munkavállalói érdekképviseleti szervezetet. Az előbbieket szerepét jószerével az állam vette át, míg utóbbiak integrálódtak a klasszikus szocialista modell politikai rendszerének hatalmi struktúrájába.”⁸⁸

A későbbi Mt.-módosítások és az új Mt. (1967) gyakorlatilag nem hoztak előrelépést a kollektív jogviszonyok területén. A szocializmus évei alatt a kollektív jogviszonyok

⁸⁴ HÄGELMAYER I.: i. m. 101–114. p.; WELTNER A.: i. m. 9–19. p.

⁸⁵ WELTNER A.: i. m. 18. p.

⁸⁶ KISS GY.: i. m. 74–75. p.

⁸⁷ ROMÁN L.: i. m. 55–56. p.; KISS GY.: i. m. 73. p.

⁸⁸ KISS GY.: i. m. 76. p.

hagyományos értelemben vett szereplőinek hiányában nem beszélhetünk sem kollektív szerződésről, sem kollektív munkaügyi vitáról.

A vizsgált korszakban az utolsó Mt.-módosítás (az 1967. évi Mt.-é) az 1989. évi V. törvénnyel történt meg. Ekkor már látszott, hogy a munkaviszonyok eddigi szabályozása többé nem tartható fenn, ezért a legszükségesebb – elsősorban kollektív munkajogi – változtatásokat tette meg a törvény.

Ezek között beiktatott egy új szabályt az 1967. évi Mt.-be, az egyeztető bizottságok felállítását. Ez kollektív érdekviták (a kollektív szerződés megkötése vagy módosítása; munkaviszonyra vonatkozó szabály megsértésével össze nem függő vita) esetén – a nemzetközi gyakorlatban már létező⁸⁹ – esetileg létrehozandó három főből álló bizottság létrehozását jelentette. Ennek egy-egy tagját munkáltató és a szakszervezet delegálta, a harmadik tagot, az elnököt a két tag közösen választotta. A bizottság feladata kimondottan a felek közti közvetítés volt, illetve a felek közti megállapodás kezdeményezése a vita elintézése céljából. A bizottság nem hozhatott a feleket kötelező döntést, csak abban az esetben, ha a felek ennek előzetesen, írásban alávetették magukat. A létrejött meg egyezés és a bizottság döntése kollektív szerződéses megállapodásnak minősült.

A témánk szempontjából ki kell még emelni a kifogás jogának biztosítását a szakszervezet részére kollektív jogvita esetén: a dolgozók érdekeit sértő munkáltatói intézkedéssel szemben, és ha a munkáltató intézkedése munkaviszonyra vonatkozó szabályt sért. Az utóbbi esetben, vagy ha a kifogást egyedi ügyben emelték, a kifogás tárgyában a munkaügyi bíróság volt jogosult eljárni. Más esetekben az előbb ismertetett egyeztető bizottság felállítását rendelte a törvény.

Az 1989-es módosítás önmagában nem tehetett sokat a munkajog megreformálása terén, azonban mégis előfutára volt egy mind gazdasági, mind politikai értelemben megváltozott tartalmú új kódexnek, ami három évvel később, 1992. július 1-jén lépett hatályba.

Összefoglalás

A vizsgált időszakot tekintve elmondható, hogy – igaz, változatos formákban –, de folyamatosan léteztek olyan intézmények, amelyek a munkaügyi viták békés elintézését valósították meg.

Az egyéni munkajogra vonatkozó szabályok kezdetben széttagolt, különböző forrásokban (magánjogban, az egyes foglalkoztatási formákról külön-külön rendelkező jogszabályokban) voltak megtalálhatóak, majd 1951-re egységessé váltak, s ezzel együtt a korábban néhány foglalkozási ágat érintő békés vitamegoldási lehetőségek is egységesültek, s valamilyen formában mindenki számára elérhetővé váltak. Az munkajog, s ezen belül a vitarendezés intézményeinek fejlődése azonban nem mutat lineáris képet, hiszen a szocialista államberendezkedés gyökeresen megváltoztatott minden addigi jogintézményt.

A kollektív jogviszonyok megjelenése és a szakszervezetek fokozatos megerősödése valamint a kollektív szerződés lassankénti elismertté válása jelzi a jogviszony fejlődését, azonban az 1947–48 utáni változás megtörte kollektív jogviszonyoknak az időben ugyan megkéső, de a nyugat-európaihoz hasonló fejlődési vonalát. Míg a szocialista időszak

⁸⁹ Lásd a törvény részletes indokolásában.

előtt a munkáltatók és a szakszervezetek tényleges súlya lemerhető volt érdekellentétek felszínre kerülésekor: a kollektív szerződéskötések, a sztrájkok, más direkt akcióik nyomán követésével, addig az 1945 utáni munkajogban fokozatosan személytelenedett el a munkáltató fogalma, és a munkavállalókkal „szemben álló” állam munkáltatói minősége mögött elmosódott az érdekellentét. Nem volt többé két egymásnak feszülő, egymással tárgyalni kényszerülő fél, akiket érdekeik hajtottak volna újabb egyeztetési formák, békés módszerek keresése felé, amelyek intézményesülve beágyazódtak volna a magyar munkajogi vitarendezési kultúrába. A kollektív munkajog teljesen kiüresedett, ami az egyéni munkajogot is meggyengítette.

Ennek lényeges hatásaival napjainkban és a jövőben is számolni kell. Ma a formális bírósági eljárás kivételével lényegében nem léteznek olyan források, ahová vissza lehet nyúlni, amikor napjaink munkaügyi vitáira keresünk megoldási lehetőségeket. A második világháború előtti kapitalista gazdasági rendszerben csíráiban meglévő, fejlődőképes intézmények elhaltak, a szocialista rendszerben megteremtett vitamegoldási formák a gazdasági rendszerváltás miatt nem alkalmazhatók, mert azok egy mesterségesen teremtet gazdasági helyzetre fródtak.

A rendszerváltozás után így azzal a helyzettel kellett és kell ma is szembenézni, hogy a munkaügyi, munkajogi viták megoldása területén meg kell találni azokat a működőképes formákat, amelyek szervesen illeszkednek napjaink munkáltatóinak és munkavállalóinak igényeihez, helyzetéhez, és ehhez mérten egyben kellően hatékonyak is. A nehézséget viszont nem csak a hagyományok hiánya jelenti, hanem az is, hogy egy merőben új gazdasági, világgazdasági és társadalmi helyzettel nézünk szembe.

A XIX. század derekától az 1992-ig terjedő időszak azonban annyi tanulsággal szolgál, hogy mivel a vitamegoldási rendszerek mindig tükrözik a munkaáltatók, illetve mind az egyéni mind a szervezeten fellépő munkavállalók reális helyzetét, erejét, azt, hogy a jogszabályban biztosított jogaikkal milyen mértékben képesek élni, ezért csak olyan vitamegoldási rendszer lehet hatékony, ami alulról szerveződik, a munkáltatók és munkavállalók konkrétan megfogalmazott igényei jelentik az alapját. Az is elképzelhető, hogy a kis-, közepes- és nagyvállalatok; a vegyes-, a multinacionális- és nemzeti vállalatok egymás mellett létezése idejében ez csaknem annyiféle vitamegoldási rendszert igényel, ahány munkáltató van, de mindenképpen az egyéni és kollektív jogviszonyok alanyainak konkrét igényeire kell, hogy épüljön.

1. A végrehajtási rendelet az alábbi „minta” pontokat tartalmazta:

1. A szerződést megkötő felek neve;
2. A munkás alkalmazása;
3. A munkaidő;
4. A bérelszámolás;
5. A túlórák és a házon kívüli munka;
6. Az ünnepnapok;
7. Szabadság;
8. Vidéki munkák;
9. Munkateljesítmény;
10. A munkából való kilépés és elbocsájtás;
11. Azonnali elbocsájtás;
12. Uzsonnaidő;
13. A munka végzése és a szerszámok átadása;
14. Egészségügyi rendelkezések;
15. A tanonckérdés és a felszabadult munkások ügye;
16. Sztrájk, kizárás, bojkott;
17. Kontárkodás;
18. Választott vegyesbizottság;
19. A szerződés tartama. Keltezés.

Forrás: KASZÁS M.: i. m. 41. p.

2. Az 1932-ben kiadott ügyrendminta a következőket tartalmazta:

1. Az ipartestület neve, melynek keretében működik,
2. A bizottság tagjainak száma,
3. A bizottság segéd tagjai megválasztásának módja, a választás lefolyása,
4. A bizottság elnöke, jegyzője,
5. A bizottság hatásköre,
6. A tagok részvétele,
7. A panasz felvétele, az ügy lefolytatása,
8. A határozat hozatala,
9. A határozat elleni jogorvoslás,
10. A bizottság megbízási ideje,
11. Keltezés, aláírás (ipartestületi jegyző, iparhatósági biztos), pecsét.

Forrás: KASZÁS M.: i. m. 39. p.

Bibliográfia

- Bevezetés a munkaiügyi kapcsolatokba.* Szerk.: Tóth Ferenc. Gödöllő, 1997.
- CSANÁDI GYÖRGY: *Munkajog* Tankönyvkiadó, Budapest, 1977.
- HÁGELMAYER ISTVÁNNÉ: *A kollektív szerződés alapkérdései.* Akadémiai Kiadó. Budapest, 1979.
- KASZÁS MARIANNE: *Céhek, ipartársulatok, ipartestületek iratai.* Magyar Országos Levéltár. Budapest, 1996.
- KENGYEL MIKLÓS: *Magyar polgári eljárásjog.* Osiris Kiadó. Budapest, 2002.
- KISS GYÖRGY: *Munkajog I.* Janus Pannonius Tudományegyetem. Pécs, 1996.
- LŐRINCZ ERNŐ: *A munkaviszonyok szabályozása Magyarországon a kapitalizmus kezdetétől az első világháború végéig 1840–1918.* Akadémiai Kiadó, Budapest, 1974.
- A magyar munkajog I.* (Szerk.: Lehoczkyne Kollonay Csilla), Kulturtrade Kiadó, Budapest [é. n.]
- MOLNÁR DÁNIEL: *A társadalmi bíróságok kézikönyve.* Táncsics Kiadó, Budapest, 1977.
- NAGY LÁSZLÓ: *A munkaiügyi döntőbizottságok kézikönyve.* Népszava, Ságvári Nyomda, Budapest, 1984.
- RADNAY JÓZSEF: *Munkajog.* Szent István Társulat, Budapest, 2000.
- ROMÁN LÁSZLÓ: *A munkajog alapintézményei.* I. kötet. Pécs, 1998.
- SARLÓS BÉLA: *A Tanácsköztársaság jogrendszerének kialakulása.* Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1969.
- STIPTA ISTVÁN: *A magyar bírósági rendszer története.* Multiplex Media – Debrecen U. P. Debrecen, 1996.
- SZABÓ MIHÁLY – VARGA ISTVÁN: *Egyeztető bizottságok kézikönyve.* Táncsics Kiadó, Budapest 1961.
- TRÓCSÁNYI LÁSZLÓ: *Az európai szocialista országok munkaiügyi eljárásjoga.* MTA Állam-és Jogtudományi Intézet, Budapest, 1970.
- WELTNER ANDOR: *Munkajog.* Magyar Magánalkalmazottak Szabad Szakszervezete Kiadása [é. n.]
- WELTNER ANDOR – NAGY LÁSZLÓ: *Munkajog II.* Tankönyvkiadó, Budapest, 1966.

KRISZTINA RÚZS MOLNÁR

THE HISTORY OF DISPUTE RESOLUTION IN THE FIELD OF LABOUR LAW IN HUNGARY

(Summary)

It was already the middle of the 19th century when the first signs of the separation of labour law from civil law took place in Hungary, when the first acts about legal relations within the factories entered into force. Since the methods of dealing with labour disputes are as old as the labour law regulation itself this study undertook the challenge to follow the development of dispute resolution through the Hungarian legal regulation.

Despite the lag of economic and social development – which was also reflected in the rules of labour law – it is surprising to see the colourful forms of dispute resolution bodies existed in this period of time.

The roots take us back to the Middle Ages when the guilds had the privilege of jurisdiction over their own cases. In the 19th century professional bodies of trade were set up and a commission as a decision making body was elected by their members to settle the cases of the members versus their assistants. The owners of bigger factories were also members of these bodies of trade.

During the decades of socialism the state became the employer and in spite of the new ideology labour disputes still arose. So-called 'conciliation commissions' were formed within the companies, which had the competence to decide in the claims of employees versus employers. Later, in 1964 the conciliation bodies were transformed into 'arbitration commissions' with a much broader competence. These commissions had the right only to deal with individual labour disputes over rights.

Looking at the dispute resolution methods of one and a half century it can be seen that both the employees and the employers felt the need of decision-making in their own matters and the state had the willingness to support this need.